



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la
I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete,
2016”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Magister en Administración de la Educación

Autora:

Br. Mamani Torres, Lidia Esther

Asesor:

Dra. Bertha Silva Narvaste

Sección:

Educación e idiomas

Línea de investigación:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Presidente

Secretaria

Dra. Silva Narvaste, Bertha.

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado en especial a mi familia por el apoyo moral que me han dado en este tiempo, para asumir cada reto en mi vida tanto en el ámbito académico y personal.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y docentes que han sido de gran apoyo para desarrollar un trabajo óptimo y que sea de gran aporte para los profesionales que se sigan formando cada día.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lidia Esther Mamani Torres estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40015067, con la tesis titulada: “Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 20 de agosto del 2016.

Lidia Esther Mamani Torres

DNI: N° 40015067

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación, presento la tesis titulada: Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

En el capítulo I, contiene la Introducción, los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II, comprende el Marco Metodológico, las variables de estudio, metodología, tipo de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, además las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos.

En el capítulo III, contiene Resultados, el análisis e interpretación de los resultados.

En el capítulo IV, Discusión.

En el capítulo V, Conclusiones.

En el capítulo VI, Recomendaciones.

En el capítulo VII, Referencias Bibliográficas.

Finalmente se anexa los documentos sustentatorios.

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

Lidia Esther Mamani Torres

Autora

Índice de contenidos

	Página
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Índice Figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes y Fundamentación científica, técnica o humanística	15
1.2 Justificación	57
1.3 Problema	58
1.4 Hipótesis	59
1.5 Objetivos	59
II. MARCO METODOLÓGICO	61

2.1 Variables	62
2.2 Operacionalización de variables	63
2.3 Metodología	65
2.4 Tipos de estudio	65
2.5 Diseño	65
2.6 Población, muestra y muestreo	65
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.8 Métodos de análisis de datos	72
III. RESULTADOS	74
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	102
Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables	103
Anexo 2. Matriz de Consistencia	104
Anexo 3. Instrumento Cuestionario para medir variable 1	105
Anexo 4. Instrumento Cuestionario para medir variable 2	107
Anexo 5. Certificados de validez de contenido	

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Organizacional	63
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño Docente	64
Tabla 3. Escala general para medir el grado de Clima Organizacional	69
Tabla 4. Escala específica para medir el grado de Clima Organizacional	69
Tabla 5. Escala general para medir el grado de Desempeño Docente	71
Tabla 6. Escala específica para medir el grado de Desempeño Docente	71
Tabla 7. Resultado final del dictamen sobre valides del instrumento	71
Tabla 8. Nivel de confiabilidad del instrumento que mide Clima Organizacional	72
Tabla 9. Nivel de confiabilidad del instrumento que mide Desempeño Docente	73
Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la variable Clima Organizacional	75
Tabla 11. Frecuencia porcentual de la variable clima organizacional	76
Tabla 12. Frecuencia porcentual de la dimensión estructura	77
Tabla 13. Frecuencia porcentual de la dimensión responsabilidad	78
Tabla 14. Frecuencia porcentual de la dimensión remuneración	79
Tabla 15. Frecuencia porcentual de la dimensión riesgo y toma de decisiones	80
Tabla 16. Frecuencia porcentual de la dimensión apoyo	81
Tabla 17. Frecuencia porcentual de la dimensión tolerancia al conflicto	82
Tabla 18. Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente	83
Tabla 19. Frecuencia porcentual de la variable Desempeño Docente	84
Tabla 20. Frecuencia porcentual de la dimensión personal	85

Tabla 21. Frecuencia porcentual de la dimensión aula y ambientes de aprendizaje	86
Tabla 22. Frecuencia porcentual de la dimensión institucional	87
Tabla 23. Frecuencia porcentual de la dimensión entorno	88
Tabla 24. Prueba de normalidad	89
Tabla 25. Correlación entre variables	89

Índice de figuras

	Página
Figura 1	Grado de medición de la variable Clima Institucional 76
Figura 2	Grado de medición de la dimensión Estructura 77
Figura 3	Grado de medición de la dimensión Responsabilidad 78
Figura 4	Grado de medición de la dimensión Remuneración 79
Figura 5	Grado de medición de la dimensión Riesgo y toma de decisiones 80
Figura 6	Grado de medición de la dimensión Apoyo 81
Figura 7	Grado de medición de la dimensión Tolerancia al conflicto 82
Figura 8	Grado de medición de la variable Desempeño Docente 84
Figura 9	Grado de medición de la dimensión Eficacia Personal 85
Figura 10	Grado de medición de la dimensión Aula y ambientes de Aprendizaje 86
Figura 11	Grado de medición de la dimensión Institucional 87
Figura 12	Grado de medición de la dimensión Entorno 88

Resumen

El trabajo de investigación es básica, no experimental. En él se observó a través del método hipotético deductivo la correspondencia que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente con el objetivo de correlacionar, establecer o determinar la relación que existe precisamente entre las variables desempeño docente y el clima organizacional teniendo como grupo de análisis una población de 45 docentes, muestra censal compuesta por el total de los 40 docentes en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

El diseño usado es de tipo Descriptivo – Correlativo. La técnica utilizada es método de Lickert. Se aplicó una escala de actitud a modo de encuesta, con un instrumento de treinta y treinta y cuatro ítems respectivamente, validado por juicio de expertos y determinado por grado de confiabilidad de, .822 y .861 en ambos instrumentos de la variable en el Alfa de Cronbach, para la comprobación de nuestra prueba de hipótesis se aplica el Rho de Spearman, el valor obtenido es de $Rho = ,645^{**}$ que determina que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

Palabras claves: Percepción, desempeño docente, clima escolar, contexto interpersonal, contexto regulativo, contexto instruccional, contexto imaginativo.

Abstract

The basic research is not experimental. It was observed through the deductive hypothetical method correspondence between organizational climate and teacher performance in order to correlate, establish or determine the relationship precisely between variables teacher performance and organizational climate having as analysis group a population of 45 teachers, census sample of 40 teachers in I.E N° 21531 Mary Help UGELs 08 Cañete, 2016.

The design used is descriptive - correlative. The technique used is Likert method. a scale of altitude as a survey was conducted with an instrument of thirty and thirty-four items respectively, validated by expert judgment and determined by degree of reliability, .822 and .861 in both instruments of the variable in the Cronbach's alpha. For checking our hypothesis test Spearman's Rho applies, the value obtained is of $Rho = .645^{**}$ determines that there is relationship between organizational climate and teacher performance.

Keywords: Perception, teacher performance, school climate, interpersonal c
regulatory context, instructional context, imaginative context

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística

Antecedentes Internacionales:

En Venezuela, la profesora Materan (1999) realizó un estudio sobre el “*Desempeño docente, en el Distrito Escolar N° 1 del Estado Yaracuy*”. Dicha investigación tuvo por finalidad evaluar el proceso de supervisión académica, que realiza el personal directivo, para el mejoramiento del desempeño docente de los profesores de aula del Liceo —Rómulo Gallegos, ubicado en la ciudad de San Felipe. Así, en cuanto a la población, la autora seleccionó como muestra a tres directivos y a cuarenta docentes de aula. El estudio se desarrolló a través de una investigación de campo evaluativo-descriptivo, que le permitió a la autora, ahondar acerca del desarrollo de la supervisión académica en función de un mejor desempeño docente de los profesores de aula.

La autora inició la investigación, colocando como referencia conceptual, el deber ser de la tarea de supervisión de los directivos, con la finalidad de trascender la creencia de que supervisar se refiere solamente a un proceso de control y fiscalización. Al finalizar el proceso de investigación, la autora llegó a conclusiones negativas, que reafirmaron la misma situación problemática que dio origen al estudio. Para Materan (1999) “(...) se pudo concluir que los directores de esta institución no cumplen con la supervisión académica ideal, lo que repercute en la efectividad del desempeño docente” (p.14).

De igual manera, Solla (1998) realizó un estudio sobre el *Clima organizacional y su relación con la calidad del servicio prestado por el Colegio Universitario de Administración y Mercadeo, Extensión Puerto Cabello en Venezuela*, el cual tuvo como propósito analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del servicio prestado por esta organización. A una muestra de 344 sujetos, conformados por un directivo, 25 docentes, 10 administrativos y 308 alumnos a los que se les aplicaron dos cuestionarios, encontrándose en las respuestas de los individuos de estos estratos,

discrepancias marcadas al opinar sobre la responsabilidad de la gerencia, el conocimiento de los objetivos y normativa de la institución, los recursos didácticos utilizados, la existencia del material de apoyo, el costo de los servicios y el recurso involucrado. Por ello recomienda que todo proceso que involucre el clima organizacional y la calidad del servicio debe estar previamente planificado, revisado y evaluado para que este permita orientarse hacia los niveles de excelencia.

Así mismo, López et al (1999) realizó un estudio cuyo propósito fue conocer el *Clima laboral de los profesionales que trabajan en los establecimientos de Atención primaria (ambulatorios) de la región de Murcia (Colombia)* y analizar su evolución transcurrido un año de su creación. Los resultados reflejan que la valoración global del ambiente de trabajo entre los profesionales, transcurrido un año desde la creación de estos establecimientos es muy elevada, con expectativas favorables. La tendencia global es hacia un deterioro del clima organizacional lo que permite deducir que en el ambiente de trabajo los recursos humanos y algunos elementos organizacionales (motivación y participación) son variables que inciden en la calidad de los servicios y en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Nieves (1997) realizó una investigación titulada "Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" en Venezuela, estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por fijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar (1994-1995).

Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transeccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencia. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes.

Caligiore y Diaz (2003) en su tesis “Clima laboral y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso”, de la Universidad del Zulia-Venezuela; se puede deducir que en los Resultados del diagnóstico ,al momento de comparar las tres escuelas de la Facultad de Medicina de la ULA, a fin de ubicar las respuestas de acuerdo a las categorías anteriores, se obtuvo el siguiente resultado: Se pudo observar que la puntuación media de las tres escuelas se ubicó en el segundo intervalo de la escala que corresponde a la categoría regular y al realizar el análisis de la varianza se observa que no existen diferencias significativas entre las tres escuelas en cuanto a las variables Clima Laboral y Desempeño Docente. De esto se deduce, que los docentes de estas escuelas tienen una tendencia a valorar el clima laboral de la Facultad de Medicina de forma débil y negativo, ya que lo sitúan en el intervalo de la escala que muestra desacuerdo con las condiciones actuales de los siguientes procesos: estilo gerencial, supervisión, relaciones interpersonales estructura organizacional, proceso de toma de decisiones, motivación y en la comunicación.

Antecedentes Nacionales:

Molina (2003), en su investigación “Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior”, de tipo cuantitativa, complementada con una metodología cualitativa a través de grupos focales no directivos. Se observó en común que los aspectos académicos son percibidos como la principal fortaleza de la institución, así como el respeto y el apoyo social. El ambiente físico, infraestructura y la equidad en las gratificaciones, deben ser aspectos por fortalecer en la Fundación. Se observó que la modalidad de vinculación en docentes influye sobre la percepción del clima en el personal docente y administrativo.

Molochó (2009) en su investigación “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 001 Lima Sur”, para optar el grado de Magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal, cuyo objetivo fue determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión institucional de la sede UGEL, concluyó:

1. El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
2. El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

Orellana (2005), citado por Glicería (2010) en su investigación “Clima organizacional y el desempeño docente en la especialidad de Odontología de la

Universidad Nacional Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas período 2005”, hizo uso de un diseño descriptivo correlacional con una muestra estratificada tomando en cuenta el 100% de la población quienes fueron 219 docentes de las universidades mencionadas, y cuyo resultado es que existe relación significativa sobre la percepción del clima organizacional según universidad, mostrando un mejor clima la universidad Alas Peruanas, así como también se encontró diferencia significativa entre el clima organizacional y desempeño docente, observando un mejor desempeño en los grupos que tienen mejor clima organizacional.

Lagos (2014) argumenta en su tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce, ubicada en el distrito de Jesús María- provincia de Lima, en el año 2011”; para optar el Grado Académico de Magister en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Donde el autor concluye, con relación al objetivo general, que el valor $p < 0.05$, se acepta H_a , y se afirma que, el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes del nivel secundaria de la institución Trilce – Salaverry, Jesús María- 2011. Asimismo, se halló una influencia de 0.851, de Alta relación, esto significa que el clima organizacional en las dimensiones estudiadas como relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos son indispensables para el desempeño de los docentes en una institución educativa (p, 178).

Flores (2007) en su tesis “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional”, para optar el grado de magister en Administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde los resultados de la presente investigación revelan: la tendencia a que el puesto de trabajo le resulte cómodo al trabajador es más positivo que negativo ya que el 43% del persona está seguro que si es cómodo y el 43% del personal piensa que probablemente su puesto de trabajo le es

cómodo. Solo hay un 5% de personal que cree que su puesto de trabajo no le resulta cómodo. La mayoría del personal responde que su trabajo le es cómodo porque cuentan con equipos y maquinarias adecuadas para el desarrollo de su trabajo. Los resultados también revelan que hay una deficiencia en la comunicación, en relación a las expectativas, actitudes y aptitudes del personal son las que ellos desean alcanzar; también se concluye que el personal tiene la suficiente autonomía para desarrollar su trabajo y se sienten totalmente identificados con la empresa.

Marco Teórico

Definición de la variable Clima Organizacional

Litwin y Stringer (1968) “Las percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influyen en sus motivaciones y conductas”. (p. 34).

El término de Clima organizacional comenzó a hacerse popular en la década de 1960. Taguiri (1968) ofrece varios sinónimos, como atmósfera, condiciones, cultura y ecología. Por su parte Forehand y Von Gilmer (1964) ofrecen una definición más completa: es el “conjunto de características que describen a una organización, proponen las siguientes:

1. la distinguen de otras organizaciones.
2. son relativamente perdurables a lo largo del tiempo.
3. influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Al intentar definir el término Clima, muchos investigadores citan a Forehand y Von Gilmer (1964), cuya definición del clima se refería a su capacidad de distinguir entre organizaciones tras perdurar en el tiempo e influir en el comportamiento de los empleados. Sin embargo, se observó que el concepto era ambiguo, impreciso y controversial. Los

problemas fundamentales en la aclaración conceptual eran en el sentido de si había que considerar el clima en términos de las características objetivas (físicas o estructurales) de la organización o de la reacción subjetiva (de percepción) respecto a la organización.

Es la estrecha relación existente entre la organización y su entorno o ambiente, pero no sólo referido al ambiente externo sino también a las interdependencias internas. Kat y Katn (1995).

El enorme impacto que causa la definición de la organización como sistema abierto ha transformado el interés tradicional y específico de la psicología del trabajo por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro más general y dinámico que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales. Precisamente el descubrimiento de que la organización es un entorno psicológicamente significativo para sus miembros ha conducido a la formulación del concepto de "clima organizacional" Briss (2000,p.19).

Según (Bracho, 1989, p.12) El Clima Organizacional es un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de los que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. En síntesis, podemos concluir que el Clima es un fenómeno influyente que media entre los elementos que configuran la organización y las tendencias motivacionales de los trabajadores, de modo que se traducen en un comportamiento con consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, estrés, rotación, etc.)

James y Jones (1974) sugieren que se debe utilizar el término clima psicológico con el fin de destacar que se trata de las interpretaciones cognoscitivas agregadas de la mano de obra organizacional que surge de la experiencia en la organización y hacer una

representación del significado implícito en las características, los acontecimientos y los procesos organizacionales.

Teorías Organizacionales:

La Teoría de la Administración en su contexto histórico, explica los modos como los expertos han conceptualizado a las organizaciones, según sus paradigmas históricos, por lo cual consideramos para determinar una mejor relación entre administración y clima organizacional, de qué manera, en el tiempo, han evolucionado los diferentes puntos de vista de las organizaciones. Por ello consideramos, a nuestro criterio, analizar de manera resumida las teorías clásica, neoclásica y moderna sobre las organizaciones. Brunet (2004).

A. Teoría Clásica: Esta teoría se centra principalmente en las relaciones estructurales dentro de las organizaciones. La teoría clásica comienza con el establecimiento de los ingredientes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debe estructurarse mejor una organización para alcanzar sus objetivos. Para los clásicos hay cuatro ingredientes básicos en toda organización (p.43).

1. Un sistema de actividades diferenciadas: Todas las organizaciones se componen de las actividades y funciones que se llevan a cabo dentro de ellas y de las relaciones entre estas actividades y funciones. Una organización formal surge cuando se unen todas las actividades.
2. Las personas: Aunque las organizaciones se componen de actividades o funciones, son las personas las que ejecutan las tareas y ejercen la autoridad.
3. Cooperación hacia una meta: La cooperación debe existir entre las personas para lograr una unidad de propósito en la consecución de metas comunes.

4. Autoridad: Se establecen por medio de la relación superior – subordinados y dicha autoridad es necesaria para asegurar la cooperación entre las personas que persiguen sus metas.

B. Teoría Neoclásica: Nació en la década de los 50 y comienzos de la década del 60. El nombre neoclásico connota una modernización a la teoría clásica. Los neoclásicos apuntaron que si bien la división de trabajo ocasiona una interdependencia funcional entre las actividades laborales, también las despersonaliza de modo que el sujeto encuentra muy poco significado en estas. Es decir, las personas desarrollan un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final les ocasiona una insatisfacción laboral. Además de esta insatisfacción puede llevar a un descenso en la eficacia causada por una productividad menor y un mayor absentismo Brunet (2004,p.43).

C. Teoría moderna de la organización: Esta teoría adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones denominado aproximación a los sistemas, el cual tuvo sus orígenes en las ciencias biológicas y se modificó para satisfacer las necesidades de la teoría organizacional. La aproximación a los sistemas considera que una organización existe en una relación interdependiente con su medio Brunet (2004,p.43).

1. Individuos: Los individuos traen sus propias personalidades, habilidades y actitudes a la organización, lo que influye en que es lo que espera conseguir por participar en el sistema.

2. Organización formal: Está formada por los patrones interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema.

3. Grupos pequeños: Los individuos no trabajan de forma aislada sino que son miembros de grupos pequeños y esto les sirve como medio para facilitar su adaptación dentro del sistema.

4. Estatus y roles: Las diferencias del estatus y rol que existen entre los distintos puestos de una organización, definen la conducta de los individuos dentro del sistema

5. Marco físico: Hace referencia al ambiente físico externo y al nivel de tecnología que caracteriza a la organización. Muchinsky (1994) plantea que la teoría moderna de la organización ofrece un alejamiento radical de las escuelas de pensamiento clásica y neoclásica.

Diferencia entre cultura y clima organizacional:

Según Chiavenato (1979) incluimos aquí una puntualización que consideramos importante como es que no se debe confundir cultura con clima organizacional. La primera es un elemento estable en la organización que define el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros de una organización tienen en común Kast y Rosenzweig (1993). En cambio, el clima es el reflejo actual de esa cultura y de la influencia que el momento coyuntural interno y externo ejerce sobre la organización (y por tanto sobre la cultura).

En las organizaciones es imprescindible el diagnóstico para conocer la cultura, el entorno de la misma y los factores que la conforman y conocer en qué nivel se encuentran cada uno de estos, porque de modo alguno incidirá en la productividad. El Clima institucional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las entidades, para así alcanzar un incremento en su productividad, sin perder de vista el recurso humano. Paulina Bustos, Mauricio Miranda y Rodrigo Peralta, indican que; el Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros

de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, este último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve Chiavenato (1979,p.32).

Así mismo tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización, entendiendo como Cultura Organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el Clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su organización, determinan las creencias, "mitos", conductas y valores que forman la cultura de la organización Chiavenato (1979,p.32)

El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico Chiavenato (1979,p.33).

Tipos de clima organizacional:

Según Fumham (2001), el clima se mide a través de las percepciones individuales compartidas en sus distintos niveles (departamento, unidad, organización) pero para que

exista un determinado clima se necesita algún grado de consenso entre estas percepciones, en vista de ello el autor formula cuatro tipos diferentes de clima, los cuales se mencionan a continuación (p.72):

- **El clima psicológico**, se define como las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos. La falta de acuerdo en las percepciones de los miembros de un mismo equipo, unidad, departamento u organización, demostraría que el clima es un atributo individual. Por lo tanto, el clima psicológico presenta relaciones significativas de cada uno de los miembros con las actitudes hacia el trabajo, la motivación y el rendimiento y, más específicamente, que las relaciones del clima psicológico con la motivación y el rendimiento de los trabajadores se encuentran mediados por las actitudes hacia el trabajo.
- **El clima agregado**, es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, cerca de los cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso, si bien no resulta sencillo establecer qué grado de acuerdo es necesario para agregar con garantía las percepciones individuales. Es decir, debe establecerse cierto grado de acuerdo entre los miembros trabajadores.
- **Clima colectivo**, persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un significado común), estos grupos de miembros al confirmarse que comparten percepciones similares que poseen un significado psicosocial, cumplen la condición indispensable para agregar con seguridad las puntuaciones individuales. Este tipo de clima otorga gran

importancia a la forma de pensar de los empleados y la empatía que se demuestren mutuamente, y que los identifica como grupo.

- **Clima organizacional**, refleja la orientación de los miembros de la organización (interior), a diferencia de las categorías analíticas de quienes no pertenecen a la organización (exterior). Payne (1990) argumenta que el concepto de clima organizacional no es válido, porque las personas en diferentes partes de la organización tienen percepciones radicalmente distintas de la organización y cuando las percepciones se comparten de manera consensual solamente en pequeños grupos, no son representativas del clima organizacional en su conjunto (p.72).

Por tanto, según Payne es posible tener climas departamentales, pero no organizacionales. Esta confusión de conceptos se ha empeorado con la introducción del concepto de cultura corporativa u organizacional Schein (1990). Sin embargo, existen tantos, si problemas asociados con el concepto de cultura corporativa como con el clima corporativo, una forma de cercar, más que superar, los problemas conceptuales consisten en hablar de las percepciones de los empleados más que de cultura o clima. Naturalmente, las percepciones de los empleados son diferentes en una organización como función del nivel jerárquico, el departamento, etc., y tales percepciones influyen, y son influidas, en los comportamientos organizacionales Briss (2000,p.43)

Rodríguez (1999) dice que el concepto de Clima Organizacional remite a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, sostiene que el clima de una organización constituye la “personalidad” de ésta, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta. A

pesar que el estudio del Clima Organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos de la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.

Las variables que considera son:

1. Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
2. Variables estructurales, tales como el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
3. Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
4. Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
5. Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

Todas estas variables configuran el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma. En consecuencia, el clima se refiere a las percepciones compartidas por miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. El clima, en esta perspectiva, ha de ser entendida como el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema Rodríguez (1999).

Las características del clima organizacional, hace entender que la experiencia en las organizaciones que tienen los miembros es auto observada por éstos, que la evalúan colectivamente. Esto significa que el clima organizacional es una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional Rodríguez (1999,p.56).

El Clima Organizacional se caracteriza entonces, por:

1. Tener referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.
2. Tener una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
3. Tener un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.
4. Afectar el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
5. Ser afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
6. El ausentismo y rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.
7. El cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima se estabilice en una nueva configuración.

Por otra parte Likert (1961) sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las

motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización Caligiore y Diaz (2003,p.123).

En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva. A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular y los cuales son los siguientes Caligiore y Diaz (2003,p.123):

A. Clima de tipo autoritario:

Sistema I- Autoritarismo explotado

En el cual la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Sistema II- Autoritarismo paternalista

En el cual la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

B. Clima tipo participativo:

Sistema III- Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Sistema IV – Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos Caligiore y Diaz (2003).

Los resultados obtenidos por una organización tales como la productividad, el ausentismo y las tasas de rotación, igual que el rendimiento y la satisfacción de los empleados, influyen sobre la percepción del clima. A este efecto, Likert propone una teoría de análisis y de diagnóstico del sistema organizacional basada sobre una trilogía de variables causales, intermediarias y finales que componen ocho dimensiones y que permiten identificar cuatro tipos de clima diferentes.

Según Fumham (2001) se hace importante señalar el término de Cultura Organizacional, toda organización crea su propia cultura con sus tabúes, costumbres y usos. La cultura del sistema refleja las normas y valores del sistema formal, así como su reinterpretación en el sistema informal y las disputas internas y externas de los tipos de personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física, las modalidades de comunicación y el ejercicio de la autoridad dentro del sistema (p.35).

De la misma manera como la sociedad tiene una herencia cultural, las organizaciones sociales poseen patrones distintos de sentimiento y creencias colectivos que se transmiten a los nuevos miembros del grupo. En el estudio de las organizaciones, cultura equivale al modo de vida de la organización en todos sus aspectos: ideas, creencia, costumbres, reglas, técnicas, etc Lagos (2014,p.32).

La cultura organizacional o cultura corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización; el sistema de significados compartidos por todos los miembros, que distingue una organización de las demás; el modo institucionalizado de pensar y actuar de una organización. Toda cultura se presenta en tres diferentes niveles: artefactos, valores compartidos y presupuestos básicos Lagos (2014,p.32).

1. Artefactos: constituyen el primer nivel de la cultura, el más superficial, visible y perceptible, son los elementos concretos que se ve, oye y siente cuando se encuentra en una organización.

2. Valores compartidos: constituyen los valores destacados que se tornan importantes para las personas, los cuales definen las razones para hacer lo que hacen. Sirven como justificaciones aceptadas por todos los miembros. Los valores son creados originalmente por los fundadores de la organización.

3. Presupuestos básicos: constituyen el nivel más íntimo, profundo y oculto de la cultura organizacional. Son las presencias inconscientes, percepciones, sentimientos y presupuestos dominantes en las personas. La cultura prescribe la manera de hacer las cosas en la organización, muchas veces a través de presupuestos no escritos y ni siquiera hablados.

Según Chiavenato (1979) sobre el clima organizacional positivo y la organización inteligente, menciona que la organización inteligente se concretiza como tal cuando genera un clima organizacional que favorece una visión positiva del mundo, y vinculaciones sanas, armónicas y productivas entre todos sus miembros. Las raíces del constructo “clima” pueden encontrarse en la Teoría del Campo de Kurt Lewin desarrollada a fines de la década de los 30, según la cual el campo dinámico es función del campo psicológico; es decir, de sus sentimientos, deseos, expectativas. De acuerdo a Lewin, cada persona evalúa e interpreta el contexto específico en que está inmersa formándose de éste un modelo con significados, a partir del cual construye la concepción que tiene de sí misma y del ambiente con el cual interactúa. Según este planteamiento, el ecosistema organizacional, tanto en sus aspectos físicos como las interacciones y procesos individuales y grupales que se dan en su interior, facilita o inhibe los aprendizajes y la productividad (p.54).

Estudios de grupos con climas creados experimentalmente permitieron a Lewin y colaboradores concluir que las diferencias en el comportamiento observado son atribuibles más a sus “atmósferas o climas” que a las características constantes de estos grupos. La acción sinérgica de la inteligencia emocional y del clima organizacional positivo en la determinación de la calidad de vida personal y organizacional. La solución a las deficiencias de las organizaciones asociativas por supuesto no está exclusivamente en la inteligencia emocional, pero este concepto puede ser un instrumento de referencia útil para apoyarse en la realización de los cambios necesarios Chiavenato (1979,p.54).

Sin embargo, aun cuando las organizaciones consideren en forma prioritaria la capitalización emocional, es preciso avanzar aún más en la elevación de la calidad de su visión y misión en el siglo XXI. Clima Organizacional, definido como las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un

trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Componentes del clima organizacional

Cuando hablamos de componentes del clima hacemos referencia también a las variables, factores, dimensiones que intervienen en su conformación. Dicho de otra manera nos referimos a los aspectos propios del entorno organizacional, los mismos que influyen en la percepción de los miembros con respecto a su ambiente. Con la finalidad de estudiar y analizar la complejidad del entorno laboral, diversos autores han abordado el estudio del clima organizacional en las instituciones y cada uno con una visión distinta Reddin (2004,p.12). De este modo presentamos a Litwin y Stringer (1968), ambos estudiosos elaboraron un instrumento que pudiera medir seis dimensiones del clima las cuales son:

- 1. Estructura:** Está relacionada con las reglas organizacionales, los sentimientos que expresan cada miembro acerca de las limitaciones de su situación laboral, jerarquías, obligaciones, las políticas, formalismos, reglamentos y procedimientos. En tal sentido, el profesor percibe limitaciones que enfrenta a diario en el desarrollo de su trabajo.
- 2. Responsabilidad:** El tomar conciencia y asumir ser el jefe de uno mismo, verificar todas las decisiones que se asumen. El profesor posee la percepción de ser su propio jefe, tiene un elevado compromiso con sus labores, crea sus propias obligaciones y exigencias, a la vez que toma decisiones individuales.

3. Riesgo: La actitud frente a la situación de asumir retos en el trabajo. En este sentido la organización fomenta la aceptación de peligro y retos en forma planificada, a fin de lograr los objetivos establecidos.

4. Recompensa: El saber que a uno lo recompensan o reconocen por un trabajo bien hecho; el énfasis en el reconocimiento contra la crítica y el castigo.

5. Calidez y apoyo: Gozar de una buena camaradería y apoyo que existen y prevalecen en la organización. Se hace hincapié en el apoyo mutuo tanto de superiores como a inferiores.

6. Conflicto: La gerencia no teme las opiniones contrarias o al conflicto; se pone énfasis en resolver de manera inmediata aquellas diferencias que se presentan en la organización. Los sentimientos de los miembros de la organización, aceptan las discrepantes opiniones, sin temor y asumen la resolución inmediata al problema.

Importancia del clima organizacional

Con el paso del tiempo el tema del clima en las instituciones se ha convertido en un factor de gran importancia pues permite detectar a tiempo los problemas que afectan el desempeño de sus miembros. Así se destaca por ejemplo a Guillén (2000:169,170), quien con su aporte menciona que el clima organizacional es importante por las siguientes razones Razuri (2008):

1. Permite información sobre las reacciones, disposiciones y valoraciones de los miembros en relación a las diversas variables que intervienen en una organización (metodología, supervisión, estructura, etc).
2. Se dispone de información sobre las condiciones laborales existentes.
3. Incentiva la participación en las diversas actividades del sistema.
4. Potencia los mecanismos de comunicación y relación laboral.
5. Favorece el logro de una visión integradora de la organización.

En tal sentido es pertinente indicar “Lo importante de un adecuado clima es atraer a los colaboradores más calificados, presentar menores índices de rotación, tener servicios de mayor calidad, los colaboradores que sean más saludables, que presenten innovación y ser más adaptativos, más rentables” Razuri (2008) Conferencia Clima Organizacional.

Considerando entonces la argumentación anteriormente mencionada podemos decir que un buen clima favorece la gerencia y dirección de grupos humanos, fomenta y genera bienestar y calidad en el servicio, además induce a los trabajadores a contribuir de manera espontánea y positiva con sus esfuerzos a lograr cambios en busca de los objetivos previstos (p.25).

Del mismo modo Patterson, Warr y West (2004), mencionan que la productividad de una empresa mejora en función que mejora el clima organizacional, señalan además la importancia del clima para el mejoramiento de puestos, además establecen que el conducir un clima organizacional agradable es el punto de partida para la reingeniería humana del trabajador y dicho paso es previo a la reingeniería de la organización.

Según Kahn (1990), muchas organizaciones reconocen la importancia que demanda el estudio del clima organizacional, analizando sus efectos y poniendo en marcha mecanismos para su conocimiento y control, ya que el clima, sus características y los miembros que la conforman, forman un sistema dinámico y tal comportamiento influye en la organización y por ende en la satisfacción de sus integrantes, su productividad y la rotación de personal; además se han desarrollado diversas metodologías, para su análisis y orientar su valor de manera positiva a nivel de las organizaciones Razuri (2008, p.25).

El Concepto "Clima Organizacional" en Educación

Howell (1979), expone que cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar. Asimismo, Halpin y Crofts (1963), con la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la

escuela", introducen de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación. Partiendo de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. Trujillo (2003,p.73).

El propósito de la captación de un clima organizacional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones. Para Halpin (1976), las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente. Trujillo (2003).

Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de atmósfera, sentimiento, tono, cultura y carácter. El término clima organizacional es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve.

Por las consideraciones anteriores, para Likert (1967), los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son acciones para describir las características del sistema de interacción - influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente Trujillo (2003,p.73).

Según Caligiore y Diaz (2003) El proceso de interacción y el sistema de interacción - influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana. Likert (1962, p.24); Baker (1968).

En referencia al clima organizacional educativo, Webster's Third New Internacional Dictionary citado en Álvarez (1992) expresa que incluye las metas de los programas de aprendizaje, los factores que comprenden el clima y que determinan su calidad, los elementos de la operación educativa, las necesidades humanas básicas que cualquier institución debe atender si quiere tener vigencia educativa, y las metas establecidas para un programa de desarrollo efectivo de sus integrantes López y Sánchez (1996, p.74).

Benne (1975), expone en este orden de ideas, cuatro elementos de deshumanización en las instituciones educativas que deben ser cambiados, a saber:

1. Mirar a los estudiantes como sujetos pasivos, plásticos y objetos determinados del ambiente;
2. Ignorar la integración de los sentimientos, emociones y aspiraciones, deseos y conocimientos de los estudiantes;
3. Aumentar la autoridad burocrática y la disciplina especializada;
4. Contentarse con transmitir la cultura heredada. Lopez (1999, p.32).

Este estilo gerencial propicia un ambiente interno no motivador del desarrollo educativo. De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, Gilchrist y Helbling (1977), enfatizan que hay tres condiciones que deben ser propulsadas para desarrollar y mantener un clima de aprendizaje positivo, éstas son:

- 1) La enseñanza personalizada;

- 2) La asunción de riesgos por parte del docente;
- 3) Un clima para mejorar la actitud de los estudiantes.

López & Sánchez (1996,p.32) Afirman, igualmente que el grado de desarrollo de los involucrados es crucial para el éxito de estas tres condiciones. Aunado a esto, varios autores hacen referencia a las características físicas, de limpieza y distribución del espacio; otros señalan factores sociales o psicológicos como la relación estudiante – profesor. Flanagan y Trueblood (1983); igualmente, se incluyen valores, creencias y actitudes de los miembros de la comunidad escolar, que se reflejan en los patrones y procesos instruccionales y las prácticas de comportamientos expresadas a través del tiempo. Lazotte y colaboradores (1980).

Como puede observarse, un clima escolar positivo ha sido visto como un medio y como un fin. Coleman y colaboradores (1966); Squires (1980); sobre todo cuando la mayoría de las investigaciones sobre efectividad de las instituciones educativas señalan como características de un clima educativo positivo: Un ambiente escolar ordenado, énfasis en lo académico, expectativas de éxito en los estudiantes. Y en cuanto a los procesos de liderazgo, hacen énfasis en el modelaje, la construcción del consenso y el feedback permanente entre profesores y estudiantes.

Por otro, lado Pereyra (2010) en su trabajo clima organizacional y grado de satisfacción en el trabajo del personal docente del núcleo de la universidad nacional experimental Simón Rodríguez, obtuvo resultados que permitieron determinar el tipo de clima organizacional percibido por el personal docente del núcleo de la universidad nacional experimental Simón Rodríguez igualmente el grado de satisfacción en el trabajo de éstos miembros de la institución.

El clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeñan, de acuerdo a Sánchez (2007),

citado por Cuba (2010). Según, Fernández cita Cuba (2010) plantea que “La gerencia educativa, está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas”, de lo manifestado se puede observar que existe una situación por demás perjudicial puesto que los gerentes educativos son los encargados de velar que se obtengan los objetivos y logren las metas propuestas.

En la actualidad hoy más que nunca los directivos encargados de dirigir una organización deben desarrollar un modelo de gestión pertinente y un nuevo estilo de liderazgo que les permita integrar, motivar y desarrollar a sus docentes para que la organización sea cada día más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe ser parte integrante del destino que tome la organización y para ello se les motiva, capacita, orienta, comprende y más que nada se le brinda el acompañamiento requerido para cada caso, creando en ellos críticas que les sirvan de mejora. Cuba (2010).

En conclusión, el término "clima organizacional" es usado entonces en el contexto educativo para indicar una variedad de atributos en el ambiente interno de una organización educativa. Más específicamente, y siguiendo los trabajos de Halpin y Crofts (1976), este término expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

En este propósito, Cornell (1955), señala que son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima organizacional, y sólo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima. Asimismo, establece que dos instituciones educativas, con características comparables, no tendrían el mismo clima organizacional, porque éste depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes. Flores (2007,p.54).

Definición de la variable Desempeño Docente

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que Montenegro citado por Palomino (2012) afirma: El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva. Y más adelante agrega él porque es importante medir este desempeño: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente”

Para la UNESCO (2008, pág. 42) el desempeño docente, es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, en donde su disposición personal y su responsabilidad social para organizar relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos. Participar en gestión educativa, fortalece una cultura institucional democrática e participar en el diseño, en la implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para fomentar en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida.

Valdés (2006), citado por Palomino (2012) señala que el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Ministerio de Educación del Perú (2012, pág. 18) indica dentro del Marco de Buen Desempeño Docente, que, de ahora en adelante el marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, donde los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con la determinación de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes; asimismo se trata de una herramienta valiosa en una política integral de desarrollo docente.

Por otra parte, Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación citado por Ramirez (2015). A continuación, se verán los puntos específicos para un buen desempeño docente:

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente.

- a) Establecer un lenguaje común entre los que desempeñan la profesión docente y a los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Fomentar que los docentes reflexionen sobre su práctica, es decir se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para reconfortar su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

- d) Guiar y dar relación al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

Formación inicial y Capacitación Permanente de los profesores.

Uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente.

Esteve (2006) citado por Ramirez (2015) propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual, sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez son más amplias y complejas. Piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores. En cuanto a la formación permanente del profesorado, hace las siguientes recomendaciones:

1. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
2. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
3. Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo,

elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.

4. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación.

La motivación de los profesores es un requisito previo para conseguir alumnos motivados. Normalmente, la motivación está a la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas. Sirve como un motor que da fuerza para lograr algo. También, despierta ilusión e interés hacia el trabajo y hace más ágil y fácil la tarea educativa. Gómez (2008), citado por Ramírez (2015) afirma que, si el docente es eficaz en la intervención sobre la motivación del alumnado, puede conducir su conducta y determinar el ambiente del aula y el rendimiento académico.

Factores que Influyen al Desempeño Docente

En estos momentos de cambio, son muchos los factores que influyen en el desempeño docente. Mencionamos algunos factores que tienen influencia significativa en el desempeño docente: formación y capacitación permanente de los profesores, motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas Ramírez (2015). En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos. Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una

realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes Ramirez (2015).

Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. Por ello, mediante esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje.

Funciones del desempeño docente

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- 1. Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones. Estrada (2008).
- 2. Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de

evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas. Estrada (2008).

3. **Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
4. **Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto Estrada (2008), toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

Fines de la evaluación del desempeño docente

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales

y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Ramirez (2015).

Principios que orientan la evaluación del desempeño docente.

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios, se destacan los siguientes:

1. Evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento

Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

2. Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas, y no pretender que el educador es una idea abstracta y uniforme, que pueda ser aplicada a todos los docentes reales.

Ramirez (2015) menciona esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no se refiere a una concepción de educador homogéneo y abstracto; de hecho, no parte de una definición del educador. En este sentido, se comprende, que una evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador; sino, se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, el sexo, años de trabajo y condiciones laborales.

3. Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva

Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, el aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. Es por eso, que, en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación.

4. Evaluación formativa frente a evaluación sumativa

En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad. En este sentido, se propone no emitir juicios valorativos, sino,

describir lo que existe y sucede en la cotidianidad del proceso del proceso de enseñanza. Ramirez (2015).

Niveles del desempeño

Los niveles de desempeño que se han considerado para caracterizar el trabajo de cada docente son como a continuación se detalla:

- 1. Desempeño destacado:** Indica un desempeño docente meramente profesional que es directo claro y consistente.
- 2. Desempeño competente:** Indica un desempeño docente profesional adecuado, en donde se cumple con lo solicitado, sin dar un poco más de lo acordado pese a que dentro de las normas educativas vigentes se manifieste la participación activa en actividades consideradas extracurriculares, significativas y beneficiosas para la institución, es así como se debe ejercer profesionalmente el rol docente (Estrada, 2008).
- 3. Desempeño básico:** Indica un desempeño profesional docente que cumple con lo esperado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente), implicando pequeñas fallas dentro de la organización.
- 4. Desempeño insatisfactorio:** Indica un desempeño docente que presenta notorias debilidades, deficiencias que afectan significativamente el quehacer docente.

Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente.

- 1. Modelo centrado en el perfil ideal del profesor:** Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación

de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo.

- 2. Modelo centrado en los resultados obtenidos:** Cuba (2010) opina sobre, el modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador.
- 3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula:** Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula. Cuba (2010). Es por ello, que, desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un “dador de clase”; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su “hacer”, sin tomar en cuenta su “ser educado”.

4. Modelo de la práctica reflexiva: Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. Cuba (2010) opina que en efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante, a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos.

Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la reflexión sobre la acción. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

Indicadores del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

1. Rol Facilitador: Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, et al (2003) afirman lo siguiente: “El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de

sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo” (p. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

2. **Rol Planificador:** Estrada (2008) , explica que la función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos.
3. **Rol Investigador:** La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos. De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.
4. **Rol de orientador:** Se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada

educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Estrada (2008). Exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando.

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

Las dimensiones identificadas sobre el desempeño profesional docente, se apoya en las definiciones mencionadas, y entre ellas tenemos:

1. **Capacidades pedagógicas:** De acuerdo al psicólogo ruso Krutetski, citado por Ramirez (2015) brinda la siguiente definición sobre capacidades pedagógicas: se llaman capacidades pedagógicas al conjunto de peculiaridades psicológico-individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad. Es decir, que el docente no sólo debe impartir lecciones, sino que debe ser parte del quehacer del estudiante, proporcionando buen trato, buena capacidad comunicativa, predisposición y buena aptitud académica, especialmente crear estrategias adecuadas que le permita lograr atención y motivación frente a la clase. Cuba (2010).
2. **Emocionalidad:** Se refiere a como el docente debe aprender a autorregular sus emociones, tratando de controlarlas frente a situaciones relacionadas con los

estudiantes o padres de familia. Según Echevarría las emociones al igual que las motivaciones son estados internos, difícilmente observables o medibles en forma externa.

Para Cuba (2010) lo que podemos afirmar que el actuar del docente depende de cómo se encuentra el ambiente donde se desarrolle la actividad pedagógica, presentando momentos buenos como malos o negativos, pero que el docente maneja como el profesional que es.

La emocionalidad se ve diferenciada en una u otra persona, así como cada una de ellas se va adaptando a la emocionalidad de un determinado grupo.

3. **Responsabilidad:** Se considera a la dimensión de la responsabilidad, como la forma de cumplir adecuadamente con las funciones que nos tocan desempeñar, participando de manera conjunta con todos los miembros de la comunidad educativa en el logro de metas propuestas, ya que no es suficiente solo cumplir con las horas establecidas de trabajo, sino que es necesario dar de nuestro tiempo para lograr la mejora de la calidad educativa, tal como lo considera la Ley del Profesorado, no solo es cumplir con las horas de trabajo sino identificarse con la Institución educativa.

Marco Conceptual:

Clima organizacional:

Según Briss (2000) Un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento.

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar

significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño (p.21).

Desempeño docente:

Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en aula de clases con sus alumnos para el logro de desarrollo integral de los estudiantes; así mismo implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, y la improvisación durante su gestión dentro del aula. Y la participación activa en eventos de carácter institucional, como actividades deportivas, apoyo en la solución de problemas institucionales ya sea de infraestructura y equipamiento académico, disciplina y propuesta de innovación pedagógicas Reddin (2004, p.32).

Estructura:

La percepción de los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y limitaciones a las cuales se ven sometidos en el desarrollo de su trabajo.

Desempeño:

La medida de que tan eficiente y eficaz es cualquier individuo para realizar las labores que le corresponden. Que tan bien logran los objetivos pertinentes.

Participación basada en el respeto:

Asumimos el respeto y confianza como supuestos básicos de la participación y factores claves y decisivos en la dinámica de nuestra institución. Ellas serán la base del ejercicio de las libertades y de la realización personal. Están, además directamente vinculadas a la responsabilidad, solidaridad, tolerancia, democracia y reflexión crítica. Chiavenato (1979,p.43).

Trabajo cooperativo:

Es necesario considerarlo como base de un trabajo productivo, eficaz, dinámico e integrador de suma de esfuerzos en función de consolidar un trabajo en equipo y cumplir con los objetivos del proyecto innovador. Chiavenato (1979,p.21).

Conflicto:

El sentimiento de los miembros de la organización de que tanto iguales como superiores, acepten las opiniones discrepantes y no teman a enfrentar y solucionar los problemas, haciendo énfasis en sacar a la luz los problemas y no permanezcan escondidos o se disimulen. Litwin y Stringer (1968).

Liderazgo:

Proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros del grupo. El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). Chiavenato (1979,p.13)

Motivación:

Refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Caligiore y Diaz (2003, p.34).

Percepción:

Manera en que los estímulos se seleccionan y agrupan a fin de que sean significativos para la persona. La percepción es la manera en la que el cerebro de un organismo interpreta los

estímulos sensoriales que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno. También describe el conjunto de procesos mentales mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta la información proveniente de estímulos, pensamientos y sentimientos, a partir de su experiencia previa, de manera lógica o significativa. Hodgetts y Altman (1983, p. 51).

Productividad:

Relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados en la producción. La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Chiavenato (1998, p. 300).

Satisfacción en el trabajo:

La actitud de mayor interés para el comportamiento organizacional sea la actitud general hacia el trabajo o hacia un empleo, lo que suele denominarse satisfacción en el trabajo. Hellriegel, Slocum y Woodman (1999, p. 53).

1.2 Justificación

Esta investigación, se justifica por los siguientes aspectos. En el aspecto científico el clima organizacional y el desempeño docente nos van a permitir tener un nuevo conocimiento que puede servir de base para la toma de decisiones y en el fortalecimiento de mejoramiento institucional.

Desde el punto de vista pedagógico, los resultados en la investigación para conocer el clima organizacional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016 es

una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor la situación y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente. Sabiendo en la incidencia que este aspecto puede surgir alternativas que coadyuven al mejoramiento de la educación en cualquier nivel y modalidad.

En el aspecto social, el clima organizacional y el desempeño docente involucran a sujetos que se desarrollan en función a esas dos variables, un clima de convivencia armoniosa adecuada para el desenvolvimiento de las personas y una formación académica idónea para el fortalecimiento del aspecto cognitivo, sicomotor y afectivo. Desde el aspecto teórico, los resultados de la presente investigación se podrán aplicar en el campo educativo desde la gestión de dirección, la gestión administrativa, los docentes y los alumnos. La aplicación de las teorías y enfoques aprendidos nos llevarán a los quehaceres prácticos, se harán pertinente los propósitos de la investigación.

1.3 Problema General:

¿Qué grado de relación existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016?

Problemas Específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional e institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016?

¿Cuál es la relación que existen entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016?

1.4 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

Existe relación significativa entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Existe relación significativa entre Clima Organizacional e institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Existe relación significativa entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

1.5 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Objetivos Específicos:

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional e institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

METODOLOGÍA

2.1 Variables

Definición Conceptual

Clima Organizacional (variable 1)

Litwin y Stringer (1968) quienes definen el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización.

Las percepciones directas o indirectas de la gente, sobre un conjunto de propiedades del ambiente laboral en que esas personas trabajan y que se supone influyen en sus motivaciones y conductas”. (p. 34).

La teoría de Litwin y Stringer (1968) trata de explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos en las organizaciones, en términos de motivación y clima. Estos autores utilizan una medición de tipo perceptual del clima ya que describen el clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente los miembros de la organización.

Desempeño Docente (variable 2)

Montenegro citado por Palomino (2012) afirma: El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles, se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

2.2 Operacionalización de variables

Definición operacional

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Organizacional.

Variable: Clima organizacional					
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Rango
Estructura	Simplificación administrativa en el trámite documentario.	1-2	1 Nunca	Bajo	[30 – 70>
	Conoce la estructura y política educativa	3-5	2 Casi nunca	Medio	[70 - 111>
Responsabilidad individual	Crea exigencias y obligaciones para con su labor docente.	6-7	3 A veces	Alto	[111- 150]
	Están conscientes del riesgo y consecuencias que puedan traer las decisiones que se toma.	8-10	4 Casi siempre		
Remuneración	Es recompensado adecuadamente por cumplir a cabalidad con los trabajos encomendados	11-16	5 Siempre		
	Promueve la aceptación de riesgos calculados para alcanzar los objetivos y metas propuestas	17-19			
Riesgo y toma de decisiones	Se siente estimulado en la realización de actividades innovadoras.	20-21			
	Percibe buenas relaciones sociales entre colegas.	22-23			
Apoyo	Percibe ayuda mutua entre colegas	24-25			
	No teme enfrentar los problemas con sus colegas y solucionarlos.	26-28			
Tolerancia al conflicto	Ante opiniones discrepantes, la discusión es alturada, abierta y sin represiones.	29-30			

Nota: Instrumento de la variable Clima Organizacional

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Docente.

Variable: Desempeño docente					
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Rango
Personal	Organización de la vida personal	1-5	1 Nunca	Bajo	[34 – 80>
	Formación y cualificación profesional	6-8	2 Casi nunca	Medio	[80 - 125>
Aula y demás ambientes de aprendizaje	Actividades previas	9-12	3 A veces	Alto	[125 - 170]
	Realización de las experiencias de aprendizaje	13-16	4 Casi siempre		
	Actividades posteriores	17-19	5 Siempre		
Institucional	Enriquecimiento del ambiente institucional	20-24			
	Aportes al proyecto educativo	25-27			
Entorno	Relaciones interinstitucionales	28-31			
	Interacción cultural	32-34			

Nota: Instrumento de la variable Desempeño Docente.

2.3 Metodología

El enfoque de la presente investigación es el cuantitativo.

Sampieri (2010). Define como un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos brincar o eludir pasos. Parte de una idea que va delimitándose de la cual se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco teórico. De las preguntas se establecen hipótesis y se determinan variables; se desarrolla un plan o diseño para probarlas, se miden en variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones mediante métodos estadísticos y se establece una serie de conclusiones respecto de la hipótesis. (p.114)

2.4 Tipo de estudio

El tipo de la investigación es Descriptivo Correlacional, porque su interés es el descubrimiento de principios que ayudan a reforzar y enriquecer el conocimiento científico, este tipo de estudio descriptivo define el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

2.5 Diseño

El diseño de esta investigación, es no experimental - transversal, ya que las variables han ocurrido con anterioridad al momento de ser medidas; por lo tanto, no se manipula ninguna variable; ya que se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

La población, objeto de estudios, está conformada por 45 docentes de la I.E. N° 21531

María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

Muestra y muestreo:

Se trabajó con el muestreo probabilístico al 95%, cuyo coeficiente fue 1.96.

$$n = \frac{Z^2 \cdot qp \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = XXX: tamaño de la población

Z = 1,96: nivel de confianza = 95%

p = 50% (50/100 = 0,5) probabilidad de éxito.

q = 1 – p (1 - 0,5 = 0,5) probabilidad de fracaso

E = 5% = 0,05: error máximo.

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot (0.5)(0.5) \cdot 45}{0.05^2 (45 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{3.84(0.25) \cdot 45}{0.0025 (44) + 3.84(0.25)}$$

$$n = 40.37$$

n= 40.37 (número de muestra)

La muestra está constituida por: 40 docentes.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Cuestionario es una técnica más utilizada para recolectar datos, consiste en medir una o más variables a través de preguntas, las cuales pueden ser abiertas o cerradas. Hernández y Baptista.

Instrumentos:

Cuestionario con escala Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les aplica. Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar sólo una reacción lógica (X-Y), En las alternativas de respuestas se deben hacer distintas combinaciones y éstas pueden colocarse de manera horizontal o en forma vertical.

Método de investigación

La presente investigación utiliza el método deductivo hipotético.

Cegarra (2012) define que este método consiste en dar hipótesis como posibles soluciones para el problema planteado y deben ser comprobados en dichos datos.

Instrumentos de la Variable 1: Clima organizacional

Ficha técnica

- 1. Nombre del instrumento:** Clima Organizacional
- 2. Autor del instrumento:** Litwin y Stringer (1968)
Adaptado por Br. Mamani Torres Lidia Esther.
- 3. Objetivo del instrumento.**
Medir y observar el Clima Organizacional, a través de los componentes en el Personal docente de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.
- 4. Usuarios.**

Se recogerá información de los docentes de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

5. Características y modo de aplicación.

1° La escala valorativa está diseñada en 30 ítems, 5 preguntas se relacionan con la dimensión estructura y responsabilidad individual respectivamente, 6 preguntas se relacionan con la dimensión remuneración, 5 preguntas se relacionan con la dimensión riesgo y toma de decisiones, 4 preguntas relacionadas con la dimensión apoyo, finalmente 5 preguntas relacionadas con la dimensión tolerancia al conflicto; con criterios de valoración: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre; para medir el grado del clima organizacional en el personal docente de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Clima organizacional.

2° Los docentes deberán desarrollar la escala valorativa en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3° La escala valorativa se aplicará de manera simultánea al personal de toda la institución, previa coordinación.

4° Su aplicación tendrá como duración 15 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.

Baremo del instrumento 1

Escala general.

Tabla 3

Escala general para medir el grado del clima organizacional

Escala	Intervalo
Bajo	[30 – 70>
Medio	[70 - 111>
Alto	[111- 150]

Nota: Instrumento de la variable clima organizacional

Escala específica.

Tabla 4

Escala específica para medir el grado del clima organizacional

Escala	Estructura	Responsabilidad individual	Remuneración	Riesgo y toma de decisiones	Apoyo	Tolerancia al conflicto
Bajo	[5-11>	[5-11>	[6-14>	[5-11>	[4-9>	[5-11>
Medio	[11-18>	[11-18>	[14-22>	[11-18>	[9-14>	[11-18>
Alto	[18-25]	[18-25]	[22-30]	[18-25]	[14-20]	[18-25]

Nota: Instrumento de la variable clima organizacional

Instrumento de la variable 2: Desempeño Docente

Ficha Técnica

1. Nombre del instrumento: Desempeño Docente

2. Autor del instrumento: Ignacio Abdón Montenegro Aldana

Adaptado por Br. Mamani Torres Lidia Esther.

3. Objetivo del instrumento.

Medir y observar el desempeño de los docentes, a través de una coevaluación entre el personal docente de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

4. Usuarios.

Se recogerá información de los siguientes actores educativos: todos los docentes de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

5. Características y modo de aplicación.

1° La escala valorativa está diseñada en 34 ítems, 8 preguntas de la dimensión Personal, 11 preguntas de la dimensión Aulas y ambientes de aprendizaje, 8 preguntas de la dimensión Institucional y 7 preguntas de la dimensión Entorno; con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca; para medir el grado del desempeño docente de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Desempeño docente.

2° Los docentes deberán desarrollar la escala valorativa en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3° La escala valorativa se aplicará de manera simultánea al personal docente de toda la institución, previa coordinación.

4° Su aplicación tendrá como duración 15 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearán serán: un lápiz / lapicero y un borrador.

BAREMO DEL INSTRUMENTO 2

Escala general.

Tabla 5

Escala general para medir el grado de desempeño docente.

Escala	Intervalo
Bajo	[34 – 80>
Medio	[80 - 125>
Alto	[125 - 170]

Nota: Instrumento de la variable desempeño docente.

Escala específica.

Tabla 6

Escala específica para medir el grado de desempeño docente

Escala	Personal	Aula/ambientes de aprendizaje	Institucional	Entorno
Bajo	[8-18>	[11-25>	[8-18>	[7-16>
Medio	[18-28>	[25-39>	[18-28>	[16-25>
Alto	[28-40	[39-55]	[28-40]	[25-35]

Nota: Instrumento de la variable desempeño docente.

Tabla 7

Validez del Instrumento

Doctora.	Situación
Bertha Silva Narvaste	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

2.8 Métodos de análisis de datos

Confiabilidad

Las confiabilidades de los instrumentos serán obtenidas mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cronbach” que nos dirá el grado en que el instrumento es confiable. El Coeficiente Alfa de Cronbach (α), se describe mediante la siguiente fórmula estadística:

Donde:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

n : Número de ítems

$\sum \sigma_{X_i}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_X^2 : Varianza de la variable

Nivel de confiabilidad variable 1: Clima organizacional

La confiabilidad fue medida a través de la prueba de Alfa de Cronbach, se obtiene:

Tabla 8

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.822	30

Alfa de Cronbach (Niveles de confiabilidad)	
Baja consistencia interna	≤ 0.59
Aceptable consistencia interna	0.60 a 0.79
Buena consistencia interna	0.80 a 0.89
Elevada consistencia interna	0.90 a 1.0

Interpretación

Según los resultados obtenidos de confiabilidad (0.822) y de acuerdo a la tabla categórica, se concluye que el instrumento de medición es de consistencia interna de buena confiabilidad.

Nivel de confiabilidad variable 2: Desempeño docente

La confiabilidad fue medida a través de la prueba de Alfa de Cronbach, se obtiene:

Tabla 9

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.861	34

Interpretación

Según los resultados obtenidos de confiabilidad (0.861) y de acuerdo a la tabla categórica, se concluye que el instrumento de medición es de consistencia interna de buena confiabilidad.

RESULTADOS

Descripción de los resultados

Resultados de la variable 1: Clima organizacional

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de la variable Clima organizacional

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		87,80
Error estándar de la media		3,913
Mediana		78,00
Moda		57 ^a
Desviación estándar		24,750
Asimetría		.452
Curtosis		-1,264
Rango		72
Mínimo		57
Máximo		129

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Según los resultados que se obtiene en la variable “Clima Organizacional”, es que muestra una media de 87.80, un error estándar de 3.913, una mediana 78.00, una moda de 57 y una desviación estándar 24.750 con un rango de 72; la asimetría, una curtosis -1.264 un rango de 72 con un mínimo 57 y máximo 129.

Tabla 11

Frecuencia porcentual de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	15.0	15.0
	Medio	13	32.5	47.5
	Alto	21	52.5	100.0
	Total	40	100.0	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 52.5%, que se encuentra en el nivel alto en la variable “Clima Organizacional”, quien le sigue es un 32.5% en el nivel medio y un 15% en el nivel bajo.

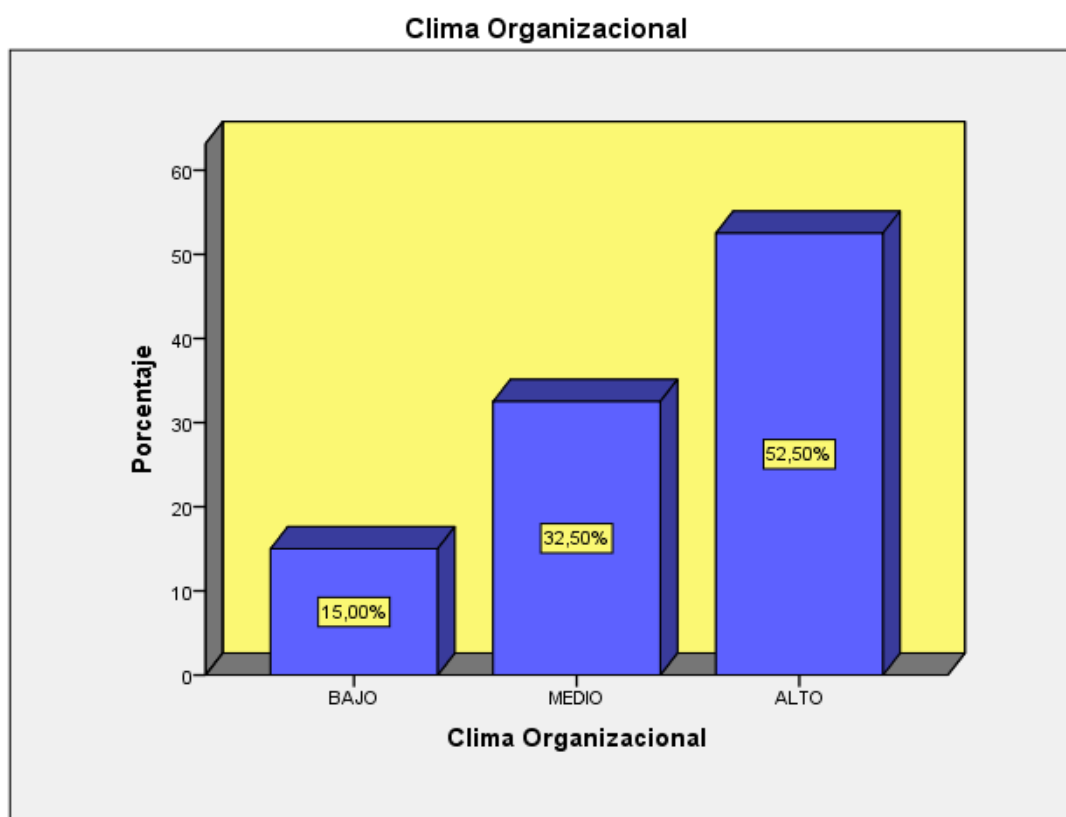


Figura1: Grado de medición de la variable “Clima Organizacional”

Tabla 12

Frecuencia porcentual de la dimensión “Estructura”

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	15.0	15.0
	Medio	10	25.0	40.0
	Alto	24	60.0	100.0
	Total	40	100.0	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 60%, que se encuentra en el nivel alto en la dimensión estructura, quien le sigue es un 25% en el nivel medio y un 15% en el nivel bajo.

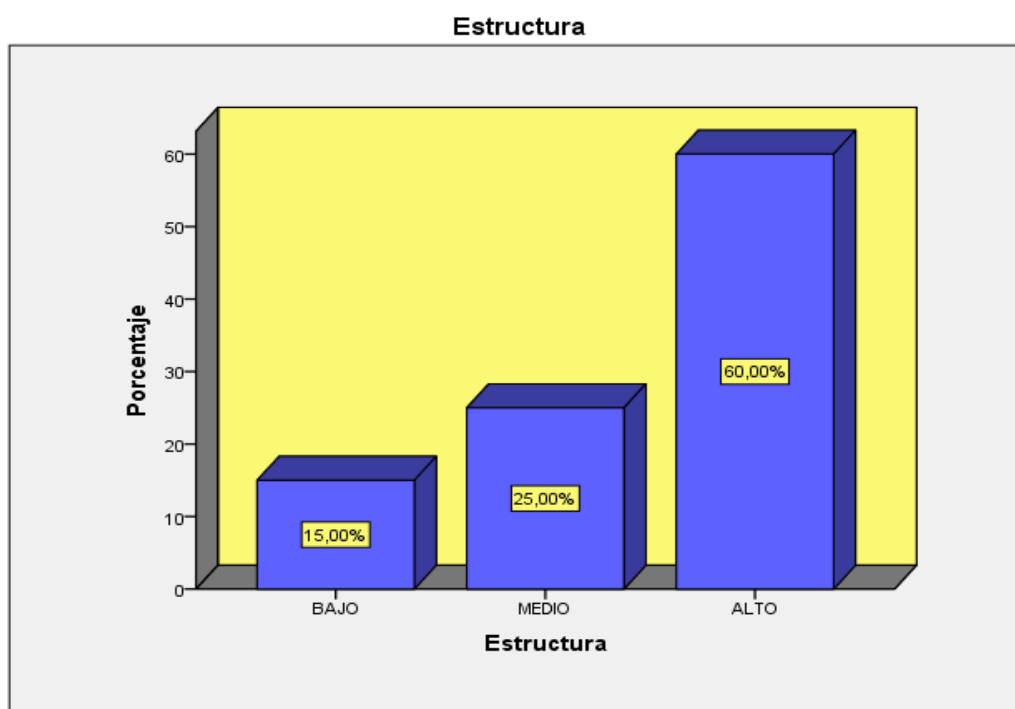


Figura 2: Grado de medición de la dimensión “Estructura”

Tabla 13

Frecuencia porcentual de la dimensión “Responsabilidad”

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	25.0	25.0
	Medio	9	22.5	47.5
	Alto	21	52.5	100.0
		40	100.0	

Interpretación:

En la dimensión responsabilidad, se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 52.5%, que se encuentra en el nivel alto en la dimensión mencionada, quien le sigue con un 25% en el nivel bajo y un 22.5% en el nivel medio.

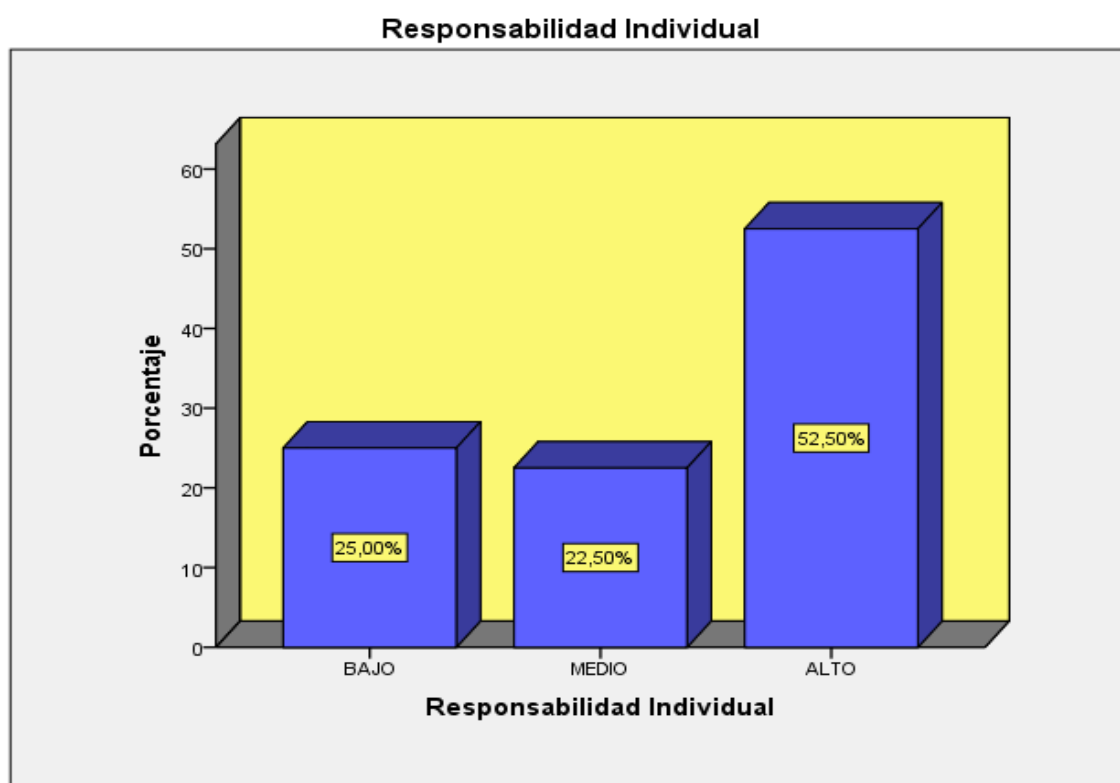


Figura 3: Grado de medición de la dimensión “Responsabilidad”

Tabla 14

Frecuencia porcentual de la dimensión “Remuneración”

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10.0	10.0
	Medio	19	47.5	57.5
	Alto	17	42.5	100.0
	Total	40	100.0	

Interpretación:

En la dimensión remuneración, se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 47.5%, que se encuentra en el nivel medio, quien le sigue con un 42.5% en el nivel alto y un 10 % en el nivel bajo.



Figura 4: Grado de medición de la dimensión “Remuneración”

Tabla 15

Frecuencia porcentual de la dimensión “Riesgo y toma de decisiones”

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	42.5	42.5
	Medio	17	42.5	85.0
	Alto	6	15.0	100.0
	Total	40	100.0	

Interpretación:

En la dimensión riesgo y toma de decisiones, se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 42.5%, que se encuentra en el nivel medio y también en bajo, y un solo 15% en el nivel alto.

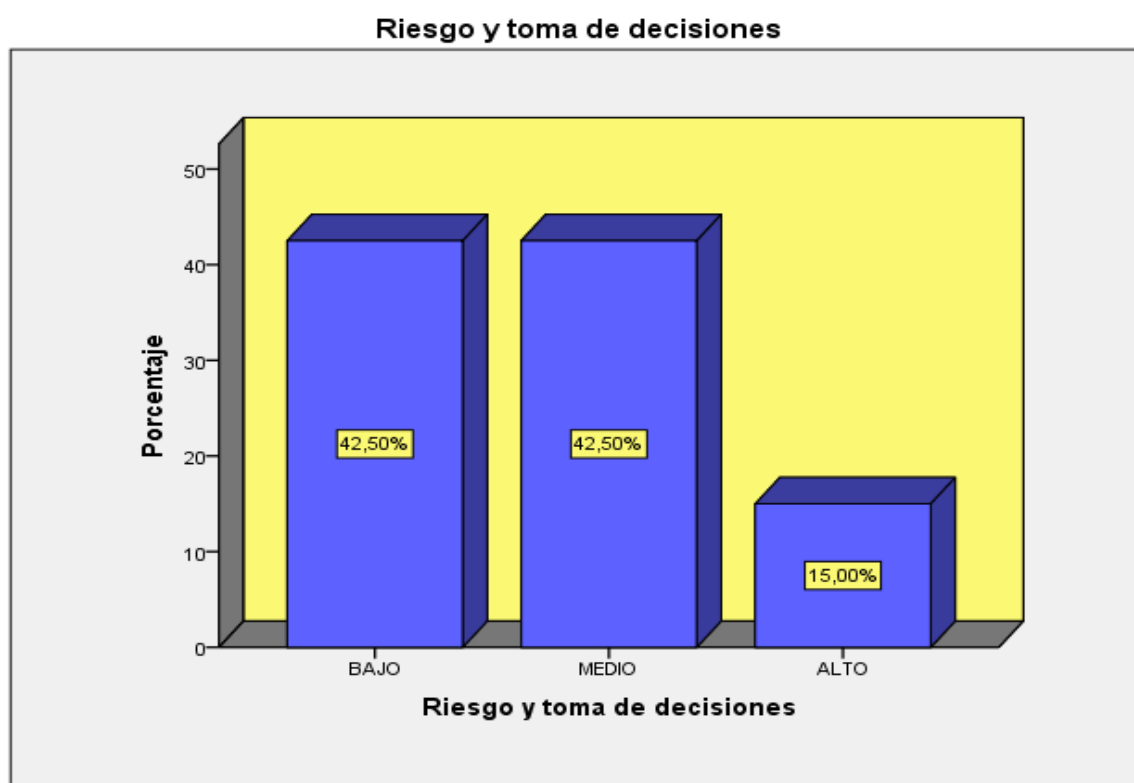


Figura 5: Grado de medición de la dimensión “Riesgo y toma de decisiones”

Tabla 16

Frecuencia porcentual de la dimensión “Apoyo”

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.5	7.5
	Medio	19	47.5	55.0
	Alto	18	45.0	100.0
	Total	40	100.0	

Interpretación:

En la dimensión apoyo, se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 47.5%, que se encuentra en el nivel medio y un 45% en el nivel alto y un solo 7.5% en el nivel bajo.

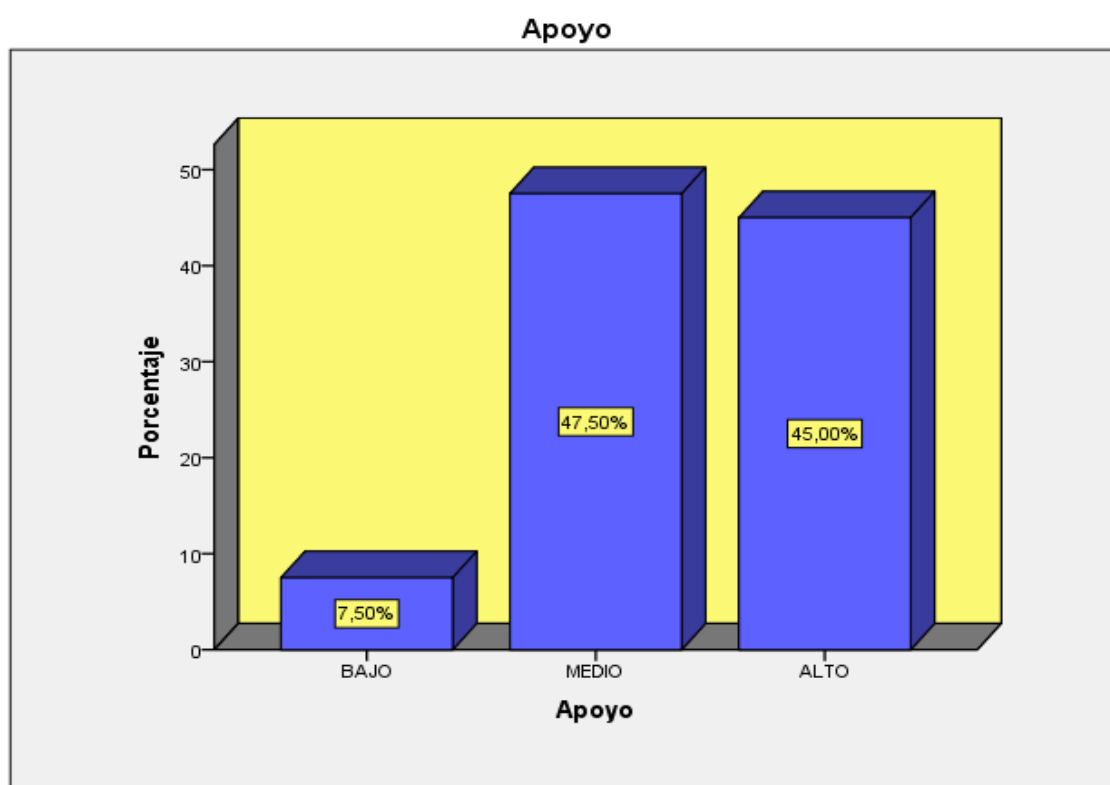


Figura 6: Grado de medición de la dimensión “Apoyo”

Tabla 17

Frecuencia porcentual de la dimensión “Tolerancia al conflicto”

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	20.0	20.0
	Medio	16	40.0	80.0
	Alto	16	40.0	100.0
	Total	40	100.0	

Interpretación:

En la dimensión tolerancia al conflicto, se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 40%, que se encuentra en el nivel medio como también en el alto y un 20% en el nivel bajo.

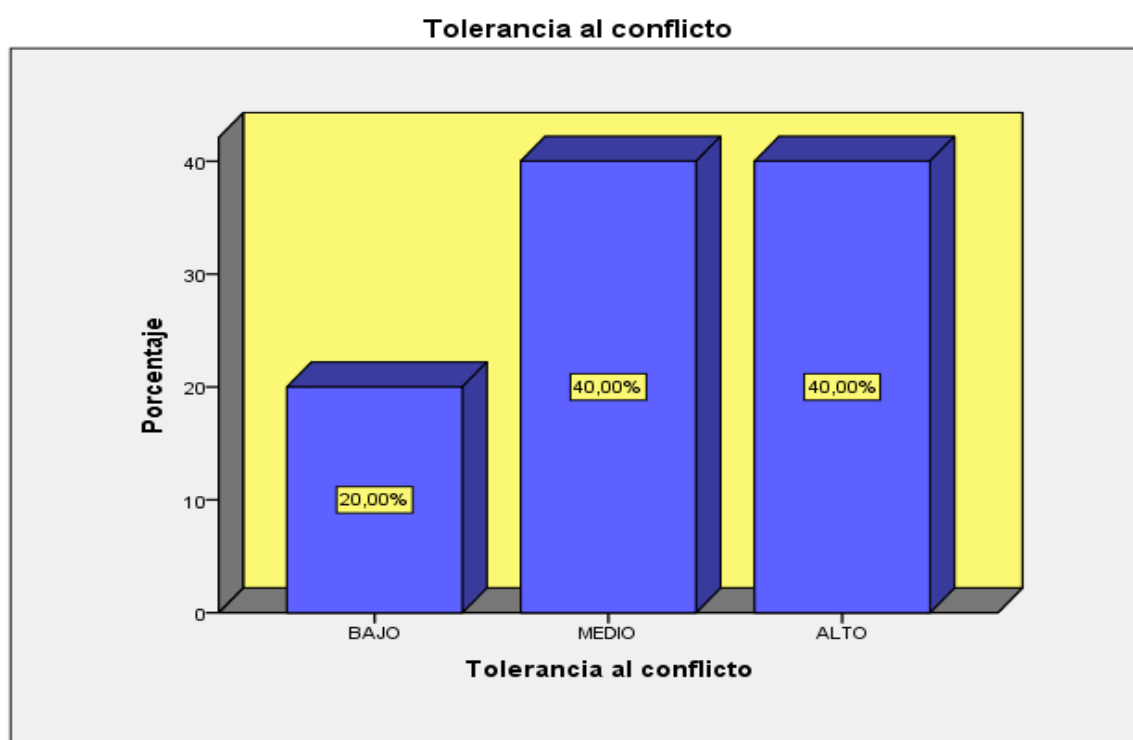


Figura 7: Grado de medición de la dimensión “Tolerancia al conflicto”

RESULTADOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 18

Estadísticos descriptivos de la variable desempeño docente

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		114,62
Mediana		121,00
Moda		121
Desviación estándar		22,019
Asimetría		-,315
Error estándar de asimetría		,309
Curtosis		-,934
Rango		74
Mínimo		76
Máximo		150

Según los resultados que se obtiene en la variable “Desempeño Docente”, es que muestra una media de 114.62, un error estándar de .309, una mediana 121, una moda de 121 y una desviación estándar 22.019 con un rango de 74; la asimetría, una curtosis -.934 un rango de 74 con un mínimo 76 y máximo 150.

Tabla 19

Frecuencia porcentual de la variable Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6.7	6.7
	MEDIO	21	51.7	58.3
	ALTO	17	41.7	100.0
	Total	40	100	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 51.7%, que se encuentra en el nivel medio, quien le sigue es un 41.7% en el nivel alto y un 6.7% en el nivel bajo; en la variable “Desempeño docente”.

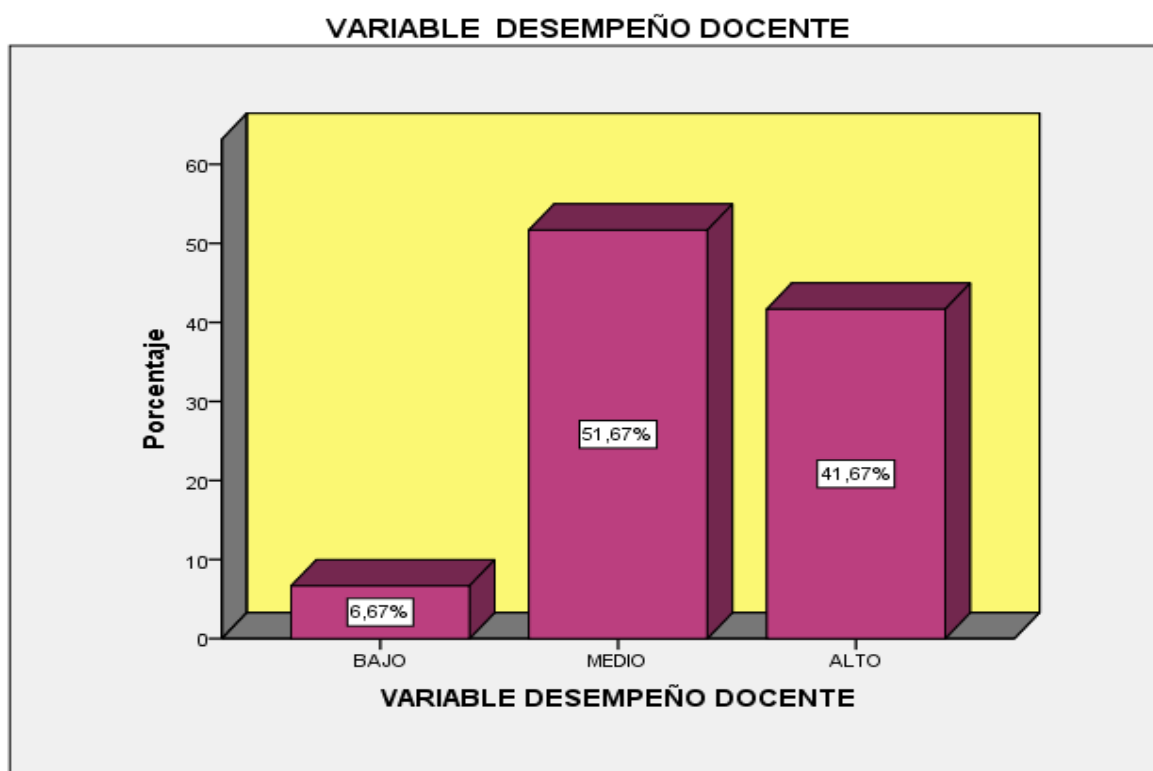


Figura 8: Grado de medición en la variable “Desempeño Docente”

Tabla 20

Frecuencia porcentual de la dimensión eficacia personal

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	13.3	13.3
	Medio	11	26.7	40.0
	Alto	24	60.0	100.0
		40	100.0	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 60%, que se encuentra en el nivel alto en la dimensión eficacia personal, quien le sigue es un 26.7% en el nivel medio y un 13.3% en el nivel bajo.

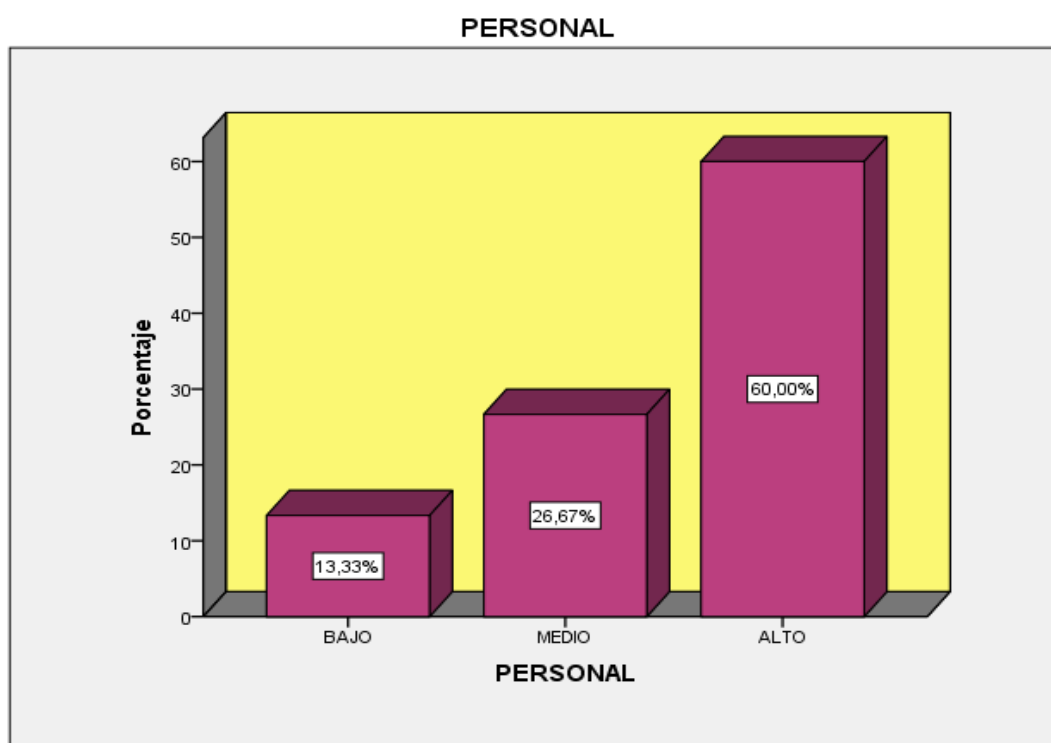


Figura 9: Grado de medición de la dimensión "Eficacia Personal"

Tabla 21

Frecuencia porcentual de la dimensión Aula y ambientes de aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	25.0	25.0
	Medio	14	35.0	60.0
	Alto	16	40.0	100.0
		40	100.0	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 40%, que se encuentra en el nivel alto en la dimensión aula y ambientes de aprendizaje, quien le sigue es un 35% en el nivel medio y un 25% en el nivel bajo.

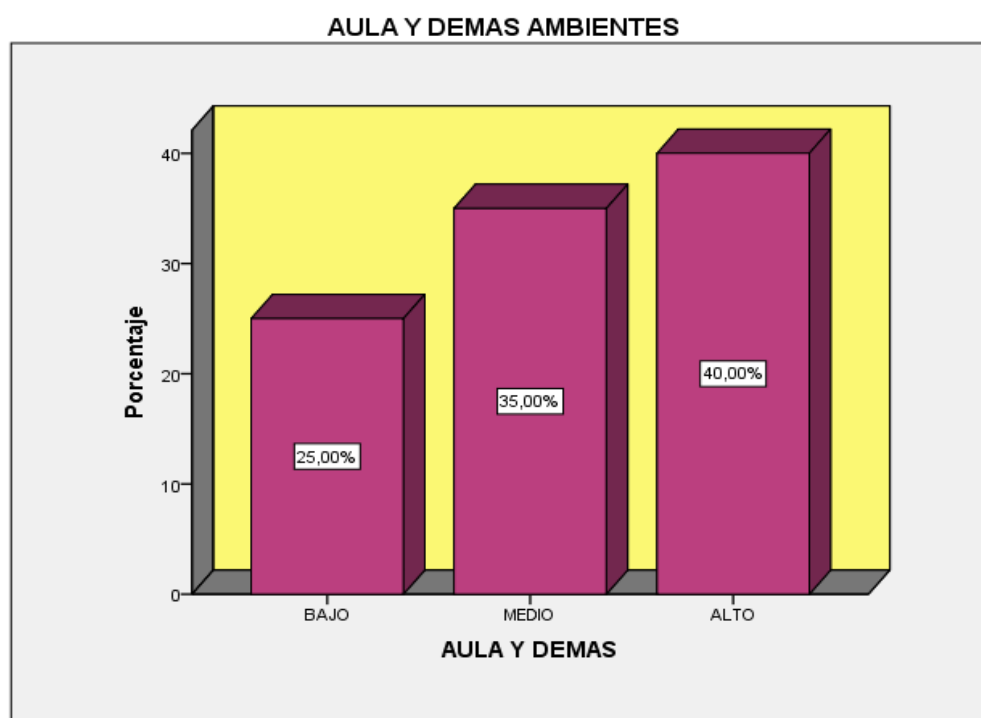


Figura 10: Grado de medición de la dimensión “Aula y ambientes de aprendizaje”

Tabla 22

Frecuencia porcentual de la dimensión Institucional

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	31.7	31.7
	Medio	5	13.3	45.0
	Alto	22	55.0	100.0
		40	100.0	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 55%, que se encuentra en el nivel alto en la dimensión Institucional, quien le sigue es un 31.7% en el nivel bajo y un 13.3% en el nivel medio.

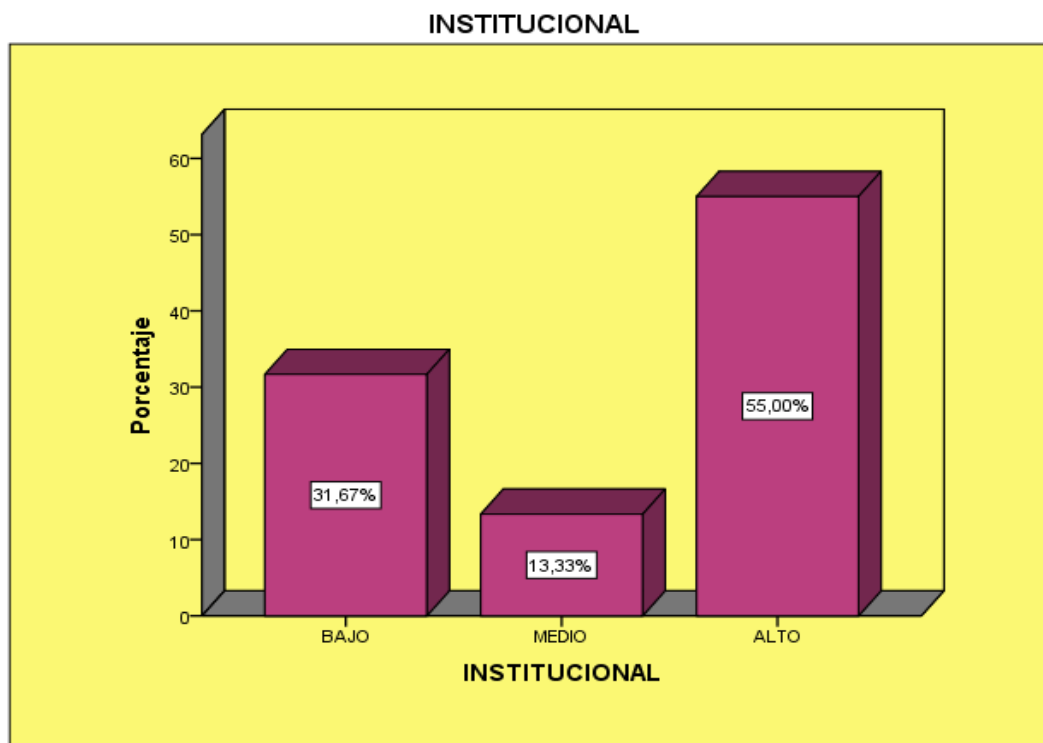


Figura 11: Grado de medición de la dimensión “Institucional”

Tabla 23

Frecuencia porcentual de la dimensión Entorno

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6.7	6.7
	Medio	15	38.3	45.0
	Alto	22	55.0	100.0
		40	100.0	

Interpretación:

Se observa en la tabla que el porcentaje mayoritario es de 55%, que se encuentra en el nivel alto en la dimensión “Entorno”, quien le sigue es un 38.3% en el nivel medio y un 6.7% en el nivel bajo.

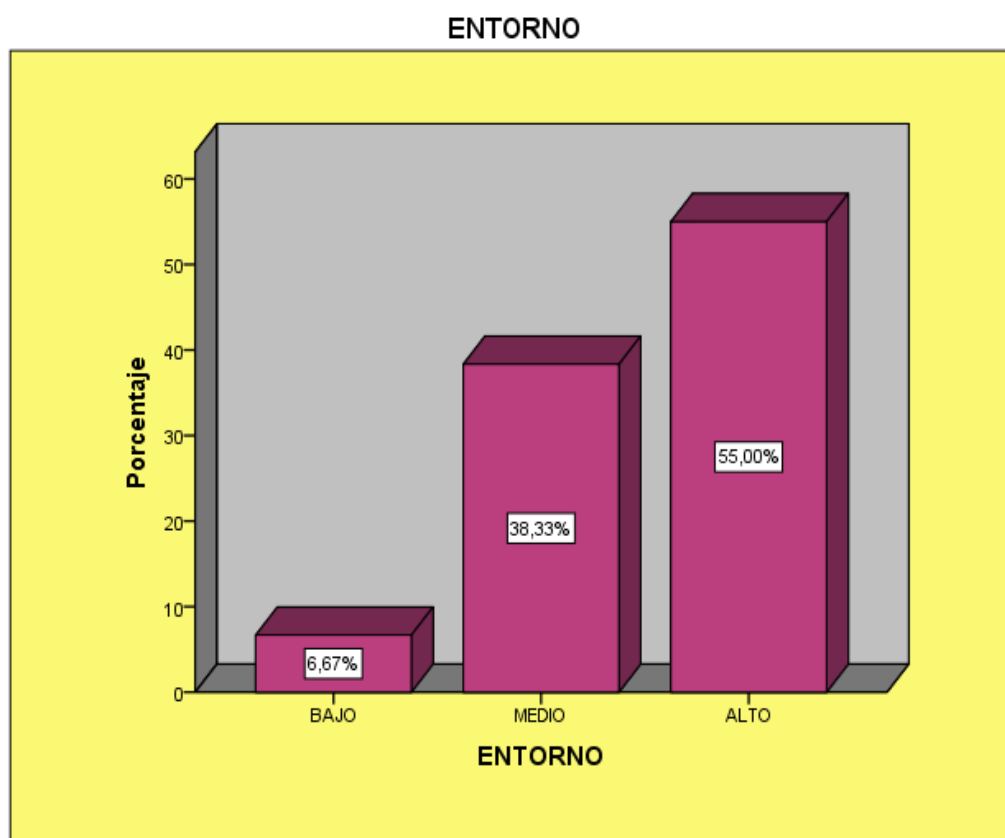


Figura 12: Grado de medición de la dimensión “Entorno”

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, para analizar cómo se distribuyeron las puntuaciones de las variables Clima Organizacional y Desempeño Docente.

Tabla 24

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

Variable	Z de Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Significación
Personal	,134	40	,000
Aula y ambientes	,112	40	,019
Institucional	,196	40	,000
Entorno	,154	40	,021
Clima organizacional	,315	40	,010
Total N = 40		p < 0,05	

Los datos nos muestran que en la prueba de normalidad Z, no son significativos para todos los estilos mencionados (Sig. < .05). Entonces los análisis inferenciales se ejecutarán por estadística de correlación no paramétrica de Spearman.

Tabla 25

Análisis de correlación Clima Organizacional y Desempeño Docente.

		DIMENSIÓN 1: PERSONAL	DIMENSIÓN 2: AULA Y AMBIENTES DE APRENDIZAJ E	DIMENSIÓN 3: INSTITUCI ONAL	DIMENSIÓN 4: ENTORNO	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,720**	,114*	,390*	,410*	.645**
	Sig. (bilateral)	.0016	.0045	.003	.004	.0014
	N	40	40	40	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

DISCUSIÓN

Interpretando los análisis realizados en las variables de estudio y los resultados estadísticos se determinó la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016. Esta afirmación la sustenta los resultados del coeficiente de correlación de Spearman aplicado a las dimensiones de la variable desempeño docente y la variable clima organizacional con una $\rho = ,645^{**}$. Si observamos los resultados de la correlación de Spearman, decimos que hay correlación significativa al nivel 0.01 con la dimensión eficiencia personal y el clima organizacional, no muy distante la dimensión institucional y entorno con menor correlación de 0.05, y en cuanto a la dimensión aula y ambientes de aprendizaje no existe correlación significativa.

Notamos que la muestra tiene como preferencia porcentual en la variable Clima organizacional un 52.5% en un nivel alto, mientras la variable Desempeño Docente tiene un nivel porcentual de 51.7% en el nivel medio, en cuanto la dimensión de la variable 2, eficacia personal un 60% en el nivel alto, la dimensión aula y ambientes de aprendizaje un 75% entre el nivel medio y alto, en la institucional un 55% nivel alto y la dimensión entorno un 55% en el nivel alto.

En relación a los antecedentes,

Existe coincidencia con la investigación por Molocho (2009) en su investigación “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 001 Lima Sur”, para optar el grado de Magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y transversal, cuyo objetivo fue determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión institucional de la sede UGEL N° 001 Lima Sur, concluyó (p.13):

1. El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.
2. El clima institucional, correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

En relación a estudios realizados:

Es preciso señalar que la inquietud por el presente trabajo de investigación surgió, además de analizar la realidad de la institución en estudio, de lo expresado por Montenegro (2003) en su libro “Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos” donde afirma la influencia del ambiente institucional en el desempeño docente, agregando que dicho entorno está dado por los ambientes humano y físico. Desde los resultados de la presente investigación, se coincide plenamente con sus afirmaciones, pues para el caso de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo 2014, los resultados arrojan un ambiente institucional adecuado y un desempeño docente aceptable, lo cual significa que uno está ejerciendo influencia positiva sobre el otro, por lo tanto, sí hay relación entre ambas variables.

Así como también Lagos (2014) argumenta en su tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce, ubicada en el distrito de Jesús María- provincia de Lima, en el año 2011”; para optar el Grado Académico de Magister en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Donde el autor concluye, con respecto a relación al objetivo general, que el valor $p < 0.05$, se acepta H_a , y se afirma que, el clima

organizacional influye en el desempeño de los docentes del nivel secundaria de la institución Trilce – Salaverry, Jesús María- 2011. Asimismo, se halló una influencia de 0.851, de Alta relación, esto significa que el clima organizacional en las dimensiones estudiadas como relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos son indispensables para el desempeño de los docentes en una institución educativa (p, 178).

En relación a las teorías:

Howell (1979), expone que cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar. Asimismo, Halpin y Crofts (1963), con la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la escuela", introducen de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación. Partiendo de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. Trujillo (2003, p.73).

Cuba (2010) opina que en efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante, a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos.

CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación significativa y moderada entre Clima organizacional y el desempeño docente en la I.E N°. 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016, por la relación de las dimensiones de la variable “Desempeño Docente” (Eficacia Personal, Aula y demás ambientes, Institucional y Entorno) con la variable “Clima Organizacional”, con un nivel de significancia de .0014; Rho de Spearman = .645**, por lo tanto; se acepta la hipótesis general de la investigación.

Segunda: Existe una correlación significativa y moderada entre Clima organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016; ya que los resultados de correlación de Spearman concluyeron que el valor de coeficiente de rho = .720** y un nivel de significancia de $p = .0016$, por consecuencia; se afirma la hipótesis ya mencionada H1.

Tercera: No existe una correlación significativa entre Clima organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016; ya que los resultados de correlación de Spearman concluyeron que el valor de coeficiente de rho = .114* y un nivel de significancia de $p = .0045$, por consecuencia: se niega la hipótesis ya mencionada H2.

Cuarta: Existe correlación significativa baja entre Clima Organizacional e Institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016; ya que los resultados de correlación de Spearman concluyeron que el valor de coeficiente de rho = .390* y un nivel de significancia de $p = .003$, por consecuencia: se afirma la hipótesis ya mencionada H3.

Quinta: Existe una correlación significativa baja entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016; ya que los resultados de correlación de Spearman concluyeron que el valor de coeficiente de rho = .410* y un nivel de significancia de $p = .004$, por consiguiente: se afirma la hipótesis ya mencionada H4.

RECOMENDACIONES

Primera. Desarrollar talleres de reflexión para mantener un buen clima organizacional, donde el docente brinde un mejor servicio educativo mostrando la eficacia personal en la construcción de los aprendizajes en el estudiante, que es una tarea de mucha dedicación y esfuerzo para generar aprendizajes significativos.

Segunda. Capacitar al docente en estrategias de aprendizaje como una necesidad de respuesta inmediata para el desarrollo de un buen desempeño docente y la mejora de los aprendizajes.

Tercera Se sugiere a los docentes tener una participación activa en los procesos del proyecto educativo institucional a fin de mejorarlo y a su vez impulsar el desarrollo institucional que finalmente beneficie a la comunidad educativa.

Cuarta. Trabajo en equipo con la finalidad de fortalecer el clima organizacional laboral con la institución y motivar la participación artística o deportiva de sus integrantes, demostrando de esta manera su desempeño docente profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, S. (2001). *“La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología (Tesis de Maestría). Lima.*
- Bracho, C. (1989). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Venezuela.*
- Briss, M. (2000). *Clima de trabajo y organización que aprenden. Educar. Departamento de Educación. Universidad de Alcalá. Madrid.*
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las Organizaciones. México: Ed.Trillas.*
- Caligiore, & Diaz. (2003). *“Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA” (Tesis de Maestría). Venezuela.*
- Chiavenato, H. (1979). *Administración de Recursos Humanos, Mac. México: Ed. Graw Hill.*
- Cuba, G. (2010). *Relacion entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla - Callao. Lima: Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola.*
- Estrada, L. (2008). *El desempeño docente. Carabobo: Venezuela: Departamento de Filosofía, Facultad de Ciencias de la educación de la Universidad de Carabobo.*
- Flores. (2007). *“Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional”, para optar el grado de magister en Administración, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Lima.*
- Fumham, A. (2001). *Psicología Organizacional. México: Ed Oxford University press.*
- Lagos. (2014). *“Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trile” (Tesis de Maestría). Lima.*

- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Lopez, e. (1999). *clima laboral de los profesionales que trabajan en los establecimientos de Atención primaria (ambulatorios) de la región de Murcia (Tesis de Maestría)*. Colombia.
- López, J., & Sánchez, M. (1996). *Para comprender las organizaciones escolares*. Sevilla: Repiso Libros.
- Materan. (1999). *"Desempeño docente, en el Distrito Escolar Nº 1 del Estado Yaracuy" (Tesis de Maestría)*. Venezuela.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de buen desempeño docente. Libro elaborado por el MINEDU*. Lima.
- Molina, C., & et. (2003). *"Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior" (Tesis de Maestría)*. Lima.
- Molocho, N. (2009). *"Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL Nº 001 Lima Sur" (Tesis de Maestría)*. Lima.
- Nieves, F. (1997). *"Desempeño docente y clima organizacional en el liceo "Agustín Codazzi" (Tesis de Maestría)*. Venezuela.
- Orellana. (2005). *"Clima organizacional y el desempeño docente en las especialidades de Odontología de la Universidad Nacional Federico Villarreal y la Universidad Alas Peruanas período 2005"*. Lima.
- Palomino, C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estuđinates de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Lima: Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Mar.*

- Ramirez, D. (2015). *Desempeño docente y Satisfaccion/Insatisfaccion laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca. Lima: tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional de Educacion Enrique . Lima.*
- Razuri, G. (2008). *Importancia del clima organizacional en las empresas actuales.Ponencia presentada en el ciclo de Conferencias de la Facultad deAdministración y Contabilidad de la Pontificia Universidad Católica del Perú. .*
- Reddin, W. (2004). *Gestión del Clima Organizacional en la mejora de la efectividad.* Obtenido de http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Rodriguez, D. (1999). *Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades.* México: Ed. Trillas.
- Solla. (1998). *Clima organizacional y su relación con la calidad del servicio prestado por el Colegio Universitario de Administración y Mercadeo, Extensión Puerto Cabello (Tesis de Maestria).* Venezuela.
- Trujillo, K. (2003). *Investigación de un caso organizacional en Centros Educativos Secundarios de Gestión Estatal de Lima Metropolitana.(Tesis inédita de Licenciatura).* Lima: UNIFE.
- UNESCO. (2008). *Protagonismo docente en el cambio educativo . Revista PRELAC, proyecto regional de educacion para americana y el Caribe.*

ANEXOS

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

“Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 , Cañete, 2016”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
VARIABLE 1: Clima Organizacional	Estructura	Simplificación administrativa en el trámite documentario. Conoce la estructura y política educativa.	Ítems 01-05	Encuesta de Clima Organizacional	Programa versión. SPSS Estadígrafos y gráficos del paquete de frecuencias
	Responsabilidad Individual	Crea exigencias y obligaciones para con su labor docente. Están conscientes del riesgo y consecuencias que puedan traer las decisiones que se toma.	Ítems : 06-10		
	Remuneración	Se recompensado adecuadamente por cumplir a cabalidad con los trabajos encomendados.	Ítems 11-16		
	Riesgo y Toma De Decisiones	Promueve la aceptación de riesgos calculados para alcanzar los objetivos y metas propuestas. Se siente estimulado en la realización de actividades innovadoras.	Ítems 17-21		
	Apoyo	Percibe buenas relaciones sociales entre colegas. Percibe ayuda mutua entre colegas	Ítems 22-25		
	Tolerancia al Conflicto	No teme enfrentar los problemas con sus colegas y solucionarlos. Ante opiniones discrepantes, la discusión es alturada, abierta y sin represiones.	Ítems 26-30		
VARIABLE 2: Desempeño Docente	Eficacia Personal	Organización de la vida personal. Formación y cualificación profesional	Ítems :01-08	Encuesta de Desempeño Docente	Programa versión. SPSS Estadígrafos y gráficos del paquete de frecuencias
	Aula, ambientes de aprendizaje	Actividades previas. Realización de las experiencias de aprendizaje. Actividades posteriores	Ítems 09-19		
	Institucional	Enriquecimiento del ambiente institucional. Aportes al proyecto educativo	Ítems 20-27		
	Entorno	Relaciones interinstitucionales. Interacción cultural.	Ítems :28-34		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. No 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 , Cañete, 2016.

AUTORA: LIDIA ESTHER MAMANI TORRES,

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Qué grado de relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E N° 21531 María Auxiliadora en, UGEL 08, Cañete. , 2016?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 8.Cañete, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existen entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21581 María Auxiliadora, UGEL 08 . Cañete , 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existen entre Clima Organizacional e institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existen entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete. , 2016.</p> <p>Específicos Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 01 Cañete, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existen entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 01 Cañete, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional e institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.</p> <p>Determinar la relación existen entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.</p>	<p>General: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E N° 21531 María Auxiliadora UGEL 08, Cañete. , 2016</p> <p>Específicos: Existe relación significativa entre Clima Organizacional y la eficacia personal en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete. , 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre Clima Organizacional y aula, ambientes de aprendizaje en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete. , 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre Clima Organizacional y institucional en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete. , 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre Clima Organizacional y entorno en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 Cañete, 2016.</p>	<p>VARIABLES: V1=Variable 1: X: Clima Organizacional V2=Variable 2: Y: Desempeño Docente Variable Interviniente: Z 1: Grado de estudio Z. 2: Edad Z.3: Nivel socioeconómico</p> <p>INDICADORES: Variable 1: Clima Organizacional X.1.Estructura x.2.Responsabilidad Individual X3 ; Remuneración X4; Riesgo y Toma De Decisiones X5; Apoyo X6: Tolerancia al Conflicto Variable 2: Desempeño Docente Y.1. eficacia personal Y.2. aula, ambientes de aprendizaje Y.3. Institucional Y.4. entorno .</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: Descriptivo – Correlativo</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: conformado por 45 docente de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 , Cañete, 2016</p> <p>Muestra: 40 docentes de la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08 , Cañete, 2016</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Cualitativo – Cuantitativo</p>

INSTRUMENTO**ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL****(Litwin y Stringer 1968)**

Estimado(a) docente: Esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente cuestionario tiene como objetivo, recoger información sobre el Clima organizacional de su institución educativa.

I. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa : _____
2. Especialidad : _____
3. Sexo : 1. () F 2. () M
4. Tiempo de servicio : 1. (1-9) 2. (10-19) 3. (20-29)
4. (30-39) 5. (40 a más años)

II. INSTRUCCIONES

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con el cual esté de acuerdo

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	ESTRUCTURA					
1	Percibe simplificación administrativa para la realización de un trámite documentario.					
2	Tiene claro a quien reportar o informar sobre sus actividades en su labor docente.					
3	Las normas establecidas en el Reglamento Interno son conocidas por el personal docente.					
4	La visión es conocida por los docentes					
5	La misión es conocida por los docentes					
	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.					
6	Es autónomo dentro de la función laboral que realiza en su institución.					
7	Crea sus propias exigencias para con su labor docente.					
8	Toma sus propias decisiones sin obstrucción.					
9	Asume un compromiso elevado con su institución educativa en su labor docente.					
10	Asume con responsabilidad las consecuencias de las decisiones que toma.					
	REMUNERACIÓN					
11	Es reconocido en acto público su buen desempeño profesional por ser innovador.					

12	Su labor docente es valorada por sus colegas.					
13	Le otorgan resoluciones de reconocimiento por su destacada labor docente.					
14	Le otorgan alto puntaje en su hoja de desempeño laboral.					
15	Cuando comete un error involuntario, se le da otra oportunidad acompañado de sugerencias.					
16	Toma en cuenta las recomendaciones dadas en la supervisión docente para mejorar su labor.					
	RIESGO Y TOMA DE DECISIONES					
17	Acepta riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas.					
18	Es innovador en la solución de los problemas laborales.					
19	Considera que existe sana competencia entre los docentes.					
20	Es incentivado al logro de objetivos, sin amonestaciones por riesgos o pérdidas calculadas.					
21	Le apoyan en la realización de actividades en su labor docente.					
	APOYO					
22	Su nivel de comunicación con sus colegas es asertivo.					
23	Mantiene una comunicación fluida con el director, para prevenir conflictos.					
24	Percibe un espíritu de ayuda por parte del director.					
25	Considera que existe un apoyo mutuo por parte de sus compañeros de labores.					
	TOLERENCIA AL CONFLICTO					
26	Se enfrenta a los problemas asertivamente.					
27	Evita conflictos personales.					
28	Es tolerante ante las opiniones discrepantes entre docentes y directivos.					
29	Manifiesta sus opiniones, aunque no esté de acuerdo con los directivos.					
30	Discute alturadamente las opiniones discrepantes, sin represiones posteriores.					

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE**(Montenegro)**

Estimado(a) docente, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente cuestionario tiene por objetivo, recoger información sobre el desempeño docente de sus colegas en la institución educativa donde ambos laboran, a manera de coevaluación.

I. DATOS GENERALES

1. Institución Educativa :
2. Especialidad :
3. Sexo : 1. () F 2. () M
4. Tiempo de servicio : 1. (1-9) 2. (10-19) 3. (20-29)
4. (30-39) 5. (40 años a más)

II. CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual esté de acuerdo:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
	PERSONAL	1	2	3	4	5
1.	Su aspecto personal inspira respeto.					
2.	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.					
3.	Es ejemplo de arduo trabajo.					
4.	Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.					
5.	Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.					
6.	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.					
7.	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.					
8.	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.					
	AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE					
9.	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.					
10.	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.					
11.	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.					
12.	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.					
13.	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas					

	actividades de aprendizaje.					
14.	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.					
15.	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.					
16.	Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes.					
17.	Elabora los informes de evaluación mediante un plan de mejora.					
18.	Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.					
19.	Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.					
	INSTITUCIONAL					
20.	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
21.	Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.					
22.	Argumenta sus puntos de vista formando parte de las diferentes decisiones de la vida institucional.					
23.	Evita conflictos personales.					
24.	En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.					
25.	Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.					
26.	Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.					
27.	Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.					
	ENTORNO					
28.	Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.					
29.	Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.					
30.	Demuestra una alta identificación con la I.E. donde labora.					
31.	Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.					
32.	Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.					
33.	Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación con aquellos grupos.					
34.	Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.					

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en esta encues



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /ítems	PERTINENCIA 1		RELEVANCIA 2		CLARIDAD 3		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	ESTRUCTURA							
1	Percibe simplificación administrativa para la realización de un trámite documentario.	X		X		X		
2	Tiene claro a quien reportar o informar sobre sus actividades en su labor docente.	X		X		X		
3	Las normas establecidas en el Reglamento Interno son conocidas por el personal docente.	X		X		X		
4	La visión es conocida por los docentes	X		X		X		
5	La misión es conocida por los docentes	X		X		X		
	RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL.	X		X		X		
6	Es autónomo dentro de la función laboral que realiza en su institución.	X		X		X		
7	Crea sus propias exigencias para con su labor docente.	X		X		X		
8	Toma sus propias decisiones sin obstrucción.	X		X		X		
9	Asume un compromiso elevado con su institución educativa en su labor docente.	X		X		X		
10	Asume con responsabilidad las consecuencias de las decisiones que toma.	X		X		X		
	REMUNERACIÓN	X		X		X		
11	Es reconocido en acto público su buen desempeño profesional por ser innovador.	X		X		X		
12	Su labor docente es valorada por sus colegas.	X		X		X		
13	Le otorgan resoluciones de reconocimiento por su destacada labor docente.	X		X		X		
14	Le otorgan alto puntaje en su hoja de desempeño laboral.	X		X		X		
15	Cuando comete un error involuntario, se le da otra oportunidad acompañado de sugerencias.	X		X		X		
16	Toma en cuenta las recomendaciones dadas en la supervisión docente para mejorar su labor.	X		X		X		
	RIESGO Y TOMA DE DECISIONES	X		X		X		
17	Acepta riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		

18	Es innovador en la solución de los problemas laborales.	X		X		X		
19	Considera que existe sana competencia entre los docentes.	X		X		X		
20	Es incentivado al logro de objetivos, sin amonestaciones por riesgos o pérdidas calculadas.	X		X		X		
21	Le apoyan en la realización de actividades en su labor docente.	X		X		X		
APOYO		X		X		X		
22	Su nivel de comunicación con sus colegas es asertivo.	X		X		X		
23	Mantiene una comunicación fluida con el director, para prevenir conflictos.	X		X		X		
24	Percibe un espíritu de ayuda por parte del director.	X		X		X		
25	Considera que existe un apoyo mutuo por parte de sus compañeros de labores.	X		X		X		
TOLERENCIA AL CONFLICTO		X		X		X		
26	Se enfrenta a los problemas asertivamente.	X		X		X		
27	Evita conflictos personales.	X		X		X		
28	Es tolerante ante las opiniones discrepantes entre docentes y directivos.	X		X		X		
29	Manifiesta sus opiniones, aunque no esté de acuerdo con los directivos.	X		X		X		
30	Discute alturadamente las opiniones discrepantes, sin represiones posteriores.	X		X		X		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable () Aplicables después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador Dr/ Mg: BERTHA SILVA NARVASTE

DNI 45104543

Especialidad del evaluador: Docente INVESTIGADORA - ESP. MATEMATICA - FISIO

Lugar y fecha: La Olaya, 08/16



FIRMA

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL
DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES /ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		1	2	3	4	5	6	
	PERSONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.	Su aspecto personal inspira respeto.	X		X				
2.	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.	X		X		X		
3.	Es ejemplo de arduo trabajo.	X		X		X		
4.	Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.	X		X		X		
5.	Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.	X		X		X		
6.	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	X		X		X		
7.	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.	X		X		X		
8.	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.	X		X		X		
	AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE	X		X		X		
9.	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.	X		X		X		
10.	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.	X		X		X		
11.	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.	X		X		X		
12.	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.	X		X		X		
13.	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.	X		X		X		
14.	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.	X		X		X		
15.	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.	X		X		X		
16.	Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes.	X		X		X		
17.	Elabora los informes de evaluación mediante un plan de mejora.	X		X		X		
18.	Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.	X		X		X		
19.	Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.	X		X		X		
	INSTITUCIONAL	X		X		X		
20.	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	X		X		X		
21.	Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.	X		X		X		
22.	Argumenta sus puntos de vista formando parte de las diferentes decisiones de la vida institucional.	X		X		X		
23.	Evita conflictos personales.	X		X		X		

24.	En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.	X		X		X		
25.	Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.	X		X		X		
26.	Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.	X		X		X		
27.	Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.	X		X		X		
ENTORNO								
28.	Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.	X		X		X		
29.	Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.	X		X		X		
30.	Muestra una alta identificación con la I.E. donde labora.	X		X		X		
31.	Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.	X		X		X		
32.	Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.	X		X		X		
33.	Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación con aquellos grupos.	X		X		X		
34.	Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.	X		X		X		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicables después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador (Dr) Mg: BERTHO SILVA NARVASTEDNI 45104543Especialidad del evaluador: Docente INVESTIGADOR - ESPECIALIDAD MATEMÁTICA - FÍSICOLugar y fecha: Los Olivos 20/08/16

FIRMA

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.